دراسة تحليلية لسياسات استخدام العمالة الوافدة وأثرها على فرص العمل لخريجي الجامعات وكليات المجتمع في الاردن

إعداد

وليد محمود عبد الهادي أبو سليم

١٩٩٣

دراسة تحليلية لسياسات استخدام العمالة الوافدة وأثرها على فرص العمل لخريجي الجامعات وكليات المجتمع في الاردن

إعداد

وليد محمود عبد الهادي أبو سليم

ليسانس في الحقوق، جامعة دمشق، ١٩٧١

دبلوم تربية، جامعة اليرموك، اربد، ١٩٩٠

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات درجة الماجستير في التربية
في جامعة اليرموك تخصص ادارة وإشراف تربوي

لجنة المناقشة

الدكتور أحمد محمود الخطيب .... (رئيساً)

الدكتور أحمد سليمان عودة .... (عضواً)

الدكتور رياض عبد الله المومني .... (عضواً)

١٩٩٣ م / ١٤١٣ هـ

الإهداء

إلى والديّ الكريمين ...

إلى زوجتي الفاضلة ....

إلى ابنائي الأحبة ...

إلى اخوتي الاعزاء

أهدي هذا الجهد المتواضع.

شكر وتقدير

الحمد لله الذي أعانني على القيام بهذه الدراسة معتمداً على الله أولاً وعلى دعمٍ ومساندةٍ من اساتذة أفاضل مدوا لي يد العون والتوجيه.

وحتى أعطي الحق الى أهله لا يسعني الاّ أن اقدم شكري وتقديري للدكتور الفاضل أحمد محمود الخطيب الذي أشرف على هذه الرسالة منذ أن كانت فكرة حتى اصبحت حقيقة واقعة، حيث تابع مراحل اعدادها ووفر لها عناصر النجاح لتخرج بأفضل صورة ممكنة، فكان نعم الأخ والصديق والموجه والمشرف.

واتوجه بجزيل الشكر والعرفان للدكتور الفاضل أحمد سليمان عودة والذي كان لتوجيهاته وارشاداته دور هام في انجاز واخراج هذه الرسالة.

كما واتقدم بجزيل شكري وعظيم تقديري وخالص محبتي للدكتور الفاضل رياض عبدالله المومني لمشاركته في مناقشة هذه الرسالة، وكل التقدير والمحبة للدكتور الفاضل صالح فواز الخصاونة لمساهمته بقدرٍ وافٍ وكانت توجيهاته وارشاداته محط تقدير واعتبار.

واوجه شكري وتقديري الى كل من اسهم في انجاز هذه الرسالة فاليهم جميعاً اعترافي بفضلهم وتقديري لجهودهم. فجزاهم الله عني خير الجزاء.

الباحث

وليد محمود عبد الهادي أبو سليم

١٩٩٣

فهرس المحتويات

الموضوع	الصفحة

فهرس الجداول

رقم الجدول	العنوان	الصفحة

فهرس الملاحق

الملخص

دراسة تحليلية لسياسات استخدام العمالة الوافدة واثرها على فرص العمل لخريجي الجامعات وكليات المجتمع في الأردن

إعداد

وليد محمود عبد الهادي أبو سليم

ماجستير ادارة واشراف تربوي، جامعة اليرموك، ١٩٩٣ م

إشراف

د. احمد محمود الخطيب

هدفت هذه الدراسة الى التعرف والكشف عن السياسات المتعلقة باستخدام العمالة الوافدة واثرها على فرص العمل لخريجي الجامعات وكليات المجتمع في الأردن، من خلال الاجابة عن الاسئلة التالية:

١- ما رأي مديري العمل وارباب العمل والخريجين العاطلين عن العمل في سياسات استخدام العمالة الوافدة بشكل عام ورأيهم الخاص في كل من:

أ- السياسات المعتمدة في استقدام العمالة الوافدة.

ب- السياسات والتشريعات المتعلقة باستخدام العمالة الوافدة.

جـ- ظروف وشروط العمل للعمالة الوافدة.

د- الاجراءات التنفيذية لمكاتب العمل في المحافظات والألوية.

هـ- السياسات المعتمدة في استخدام وتوظيف خريجي الجامعات وكليات المجتمع.

و- قيم واتجاهات الخريجين نحو بعض الاعمال والمهن.

٢- هل يوجد فروق ذات دلالة احصائية في تصورات مديري العمل وارباب العمل والخريجين العاطلين عن العمل على كل مجال من المجالات الستة التي تعطيها هذه الدراسة؟

٣- هل يوجد فروق ذات دلالة احصائية في تصورات خريجي الجامعات وكليات المجتمع العاطلين عن العمل في سياسات استخدام العمالة الوافدة وأثرها على فرص العمل لخريجي الجامعات وكليات المجتمع وفي كل مجال من المجالات الستة التي تعطيها هذه الدراسة؟

وقد تكوّن مجتمع الدراسة من جميع مديري العمل في الوزارة والميدان وارباب العمل في المؤسسات المنتظمة وخريجي الجامعات وكليات المجتمع العاطلين عن العمل في الاردن لعام ١٩٩١ والبالغ عددهم (٦٦٤٥٩) فرداً، وقد اختيرت عينة عشوائية من مجتمع الدراسة، حيث تكوّنت هذه العينة من (١٠٢٧) فرداً.

اشتملت الدراسة على متغيرين مستقلين (الرتبة الوظيفية، المؤهل العلمي)، ومتغير تابع واحد (سياسات استخدام العمالة الوافدة).

واستخدم الباحث في هذه الدراسة استبانة قام ببنائها وتأكد من صدقها وثباتها، وتضمنت (٥٨) فقرة موزعة على مجالات ستة رئيسية: مجال السياسات المعتمدة في استقدام العمالة الوافدة، مجال السياسات والتشريعات المتعلقة باستخدام العمالة الوافدة، مجال ظروف وشروط العمل للعمالة الوافدة، مجال الاجراءات التنفيذية لمكاتب العمل في المحافظات والألوية، مجال السياسات المعتمدة في استخدام وتوظيف خريجي الجامعات وكليات المجتمع، ومجال قيم واتجاهات الخريجين نحو بعض الاعمال والمهن.

وللاجابة عن السؤال الأول من اسئلة الدراسة، تم استخراج المتوسطات الحسابية لكل فقرة من فقرات الاستبانة. وقد توصلت الدراسة بهذا الشأن الى النتائج التالية:

- وجود عدة فقرات قد حصلت على متوسطات حسابية عالية في تصورات افراد عينة الدراسة منها: ضرورة اعطاء الأولوية للعامل الاردني في فرص العمل المتوافرة في سوق العمل المحلي، تقبل العمالة الوافدة العمل بأعمال متنوعة وغير التي استخدمت من اجلها وبالاجر ذاته، هناك دور كبير للوساطة والمحسوبية لتخطي الاسس والقواعد المعتمدة في استخدام وتوظيف خريجي الجامعات وكليات المجتمع.
- وجود عدة فقرات قد حصلت على متوسطات حسابية متوسطة ومنخفضة في تصورات افراد عينة الدراسة منها: تتم عملية استقدام العمالة الوافدة بطريقة منظمة، اجراءات التعيين المتبعة من قبل ديوان الخدمة المدنية مطبقة بطريقة صحيحة ومنظمة، يحجم خريجو الجامعات وكليات المجتمع عن بعض الاعمال والمهن بسبب اعتمادهم في نفقاتهم الشخصية على أسرهم.

وللاجابة عن السؤال الثاني استخدم الباحث تحليل التباين الاحادي، حيث دلت النتائج على ما يلي:

- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين تصورات افراد عينة الدراسة حول استبانة سياسات استخدام العمالة الوافدة واثرها على فرص العمل لخريجي الجامعات وكليات المجتمع في الاردن، في المجالات الأول والثاني والثالث تعزى الى متغير الوظيفة.
- توجد فروق ذات دلالة احصائية بين تصورات افراد عينة الدراسة حول استبانة سياسات استخدام العمالة الوافدة واثرها على فرص العمل لخريجي الجامعات وكليات المجتمع في الاردن. في المجالات الرابع والخامس والسادس تعزى الى متغير الوظيفة.

وللاجابة عن السؤال الثالث من اسئلة الدراسة استخدم الباحث اختبار "ت" (t-test) للبيانات المستقلة، حيث دلت النتائج على الآتي:

- توجد فروق ذات دلالة احصائية في تصورات فئة الخريجين العاطلين عن العمل حول سياسات استخدام العمالة الوافدة واثرها على فرص العمل لخريجي الجامعات وكليات المجتمع في الأردن، والتي تضمنها المجال الأول تعزى للمؤهل العلمي (جامعات، كليات مجتمع).

- لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في تصورات فئة الخريجين العاطلين عن العمل حول سياسات استخدام العمالة الوافدة واثرها على فرص العمل لخريجي الجامعات وكليات المجتمع في الأردن. والتي تضمنتها مجالات الدراسة الثاني والثالث والرابع والخامس والسادس تعزى للمؤهل العلمي (جامعات، كليات مجتمع).

وقد خلصت الدراسة الى عدة توصيات، والتي كان من أهمها:

- اعطاء الأولوية في فرص العمل المتوفرة في سوق العمل المحلي للعمال الأردنيين الباحثين عن العمل.
- تنظيم وضبط استقدام واستخدام العمالة الوافدة بصورة فعّالة ووفقاً لحاجاتنا الفعلية لخدماتهم.
- تحديث تشريعات العمل.
- ارشاد وتوجيه أفراد المجتمع المحلي وخاصة الخريجين منهم نحو العمل اليدوي والمهني واقناعهم بقدسية وشرف العمل مهما كان نوعه.
- وضع استراتيجية عامة للتعليم العالي في ضوء حاجة القطاعات المهنية والانتاجية المختلفة من القوى العاملة.
- ابعاد دور الوساطة والمحسوبية في تخطي الاسس والقواعد المتعلقة باستخدام وتوظيف خريجي الجامعات وكليات المجتمع وجعل هذه الاسس والقواعد اكثر عدالة وموضوعية.
- اجراء المزيد من الدراسات والابحاث المتعلقة باستخدام العمالة الوافدة في الأردن.

الفصل الأول

مشكلة الدراسة وأهميتها

المقدمة

يُعد الأردن بلداً محدود الموارد الاقتصادية نسبياً، وذلك لضيق القاعدة الصناعية ومحدودية البقعة الزراعية الصالحة للزراعة، ولتباين معدلات توزيع السكان، فحتى عام ١٩٨٥ لم تزد الكثافة السكانية عن (٧٪) في المناطق الجنوبية من المملكة بينما تركزت حوالي (٦٠٪) من السكان في منطقة العاصمة وضواحيها، وحوالي (٣٣٪) من بقية السكان في المنطقة الشمالية من المملكة (الظاهر، ١٩٨٥).

كما وشهد الأردن تغيرات اقتصادية واجتماعية وديمغرافية وسياسية كبيرة منذ نشأته، أثرت بشكل مباشر وملحوظ على بنيته السكانية من جهة وعلى هيكله الاقتصادي من جهة أخرى، فنتيجة للهجرة القسرية بعد حرب ١٩٤٨ وتدفق المهاجرين من فلسطين المحتلة إلى الأردن، بضفتيه الشرقية والغربية، فقد زاد عدد السكان وبأعداد كبيرة، حيث بلغ عدد السكان حسب إحصاء عام ١٩٧٩ (٢,٥) مليون نسمة، مما أدى إلى خلق خلل في سوق العمل، حيث فاق عرض القوى العاملة الطلب المحلي عليها لعدم مقدرة الاقتصاد الوطني على استيعاب الأعداد الكبيرة من القوى العاملة اللاجئة ، الأمر الذي أدى إلى ظهور نسبة بطالة عالية، حيث بلغت (١٦,٥٪) خلال فترة الخمسينات)، غير أن معدّل البطالة قد انخفض نسبياً في أوائل الستينات نتيجة لبدء الأردن برنامج السنوات الخمس ١٩٦٢-١٩٦٧، (والذي عدّل فيما بعد ببرنامج السنوات السبع ١٩٦٢-١٩٧٠) ولبدء مرحلة جديدة من النمو الاقتصادي وضع خلالها اسس البنية التحتية للاقتصاد الوطني، مما أدى الى ارتفاع حجم الطلب المحلي على العمالة وانخفاض معدل البطالة الى (٧,١٪) عام ١٩٦١ (الظاهر، ١٩٨٥؛ الفانك، ١٩٨٧؛ عميرة، ١٩٨٥، ١٩٩١أ، ١٩٩١).

إلا أن عدوان عام ١٩٦٧ جاء بمثابة صدمة للاقتصاد الأردني والحق به اضراراً كبيرة أدت إلى توقف زخم التنمية الاقتصادية والاجتماعية وتوقف العمل مرة اخرى في كثير من المشاريع الانتاجية والانمائية، مما أدى إلى تراجع الطلب المحلي على العمالة الأردنية، ومع تزايد الهجرة القسرية من الضفة الغربية وقطاع غزة إلى الأردن وارتفاع معدل النمو السكاني من (٢,٨٪) في الفترة من ١٩٥٢-١٩٦١ إلى (٤,٩٪) في الفترة من ١٩٦١-١٩٧٩، وارتفاع حجم القوى العاملة الأردنية من (٢١٧,٨) الف عامل عام ١٩٦١ الى (٢٧٩,٣) الف عامل عام ١٩٦٨ ليصل اجمالي القوى العاملة الى (٣٢٢,٨) الف عامل عام ١٩٧٢، الأمر الذي أدى الى ارتفاع معدل البطالة من حوالي (٩,٩٪) عام ١٩٦٨ إلى حوالي (١٤٪) عام ١٩٧٢ (خصاونة، ١٩٨٨أ؛ ابراهيم وزملاءه، ١٩٨٩).

وفي فترة السبعينات واوائل الثمانينات. وعلى أثر ارتفاع اسعار النفط التي جاءت عقب حرب رمضان، فقد شاهد الإقتصاد الأردني ازدهاراً لم يشهد له مثيل من قبل وتحققت معدلات نمو مرتفعة في الناتج القومي الاجمالي، وتابع مسيرته التنموية بخطة التنمية الثلاثية (١٩٧٣-١٩٧٥) والتي كان أولويات أهدافها تحقيق معدل نموسنوي في الناتج المحلي الاجمالي بمقدار (٨٪) وايجاد (٧٠) الف فرصة عمل لحل مشكلة البطالة التي كانت سمة الاقتصاد الأردني في ذلك الوقت (المجلس القومي للتخطيط، ١٩٧٢).

كما اتبعها بخطة التنمية الخمسية (١٩٧٦-١٩٨٠) والتي هدفت أيضاً الى ايجاد (١١١) الف فرصة عمل جديدة وتحقيق نمو سنوي في الانتاج المحلي الاجمالي قدره (١٢٪) وتطوير أوجه النشاط الاقتصادي والاجتماعي في مختلف مناطق المملكة (خصاونة، ١٩٨٦أ).

ونتيجة لأزمة الطاقة وارتفاع اسعار النفط التي أدت الى زيادة حجم عائدات دول الخليج العربي المنتجة للنفط، فنفذت العديد من المشاريع الإنمائية والانتاجية الفخمة، مما أدى إلى زيادة طلب هذه الدول على العمالة الأردنية، من (١٥٢,٩) الف عامل عام ١٩٧٣ إلى (٢٨٠,٢) الف عامل عام ١٩٧٩، مما نتج عن ذلك ارتفاع في حجم تحويلاتهم الى الأردن، والتي أسهمت إلى جانب المساعدات العربية في توفير

التمويل اللازم لتنفيذ العديد من المشاريع الانتاجية وزيادة حجم الطلب المحلي على العمالة، وقد جاءت هذه الزيادة في الطلب الاضافي على القوى العاملة محلياً متزامنة مع الزيادة في الطلب الخارجي من دول الخليج العربي، مما أدى الى تزايد هجرة العمال الأردنيين خلال هذه الفترة إلى معدل يتراوح من (٨-١٢) الف عامل سنوياً، وبلغ عدد الأردنيين العاملين في الخارج اكثر من (٣٠٠) الف عامل في نهاية عام ١٩٨٥، حسب تقديرات وزارة العمل، وقد نتج عن ذلك انخفاض معدلات البطالة بشكل كبير في سوق العمل الأردني ومن (١١,١٪) عام ١٩٧٣ إلى حوالي (١,٦٪) عام ١٩٧٦. ارتفع حوالي ٣,٥٪ عام ١٩٧٩، أما بالنسبة لحجم القوى العاملة فقد ارتفع من (٣٣٢,٨) الف عامل عام ١٩٧٣ الى حوالي (٤٠٥,٣) الف عامل عام ١٩٧٩. وقد أدى قصور العرض عن الطلب إلى نشوء اختلالات في سوق العمل الأردني واختناقات واضحة في بعض المهن، وتفاقم هذا الوضع مما أدى الى البدء في استيراد القوى العاملة الوافدة من الخارج لسد العجز الناشيء في سوق العمل وتلبية لاحتياجات مشاريع التنمية الاقتصادية والحيوية لتنفيذها في مواعيدها المحددة وبالذات في قطاع الزراعة والخدمات والانشاءات، وقد تزايدت اعداد العمالة الوافدة حتى بلغت نحو (١٣٠) الف عامل حتى نهاية ١٩٨٠. بعد أن كانت (٣٨٠) عامل عام ١٩٧٣ و (٤١,٠٤) الف عامل عام ١٩٧٩، ومن هنا اتصف سوق العمل الأردني باستيراد وتصدير العمالة وبمعدلات مرتفعة في آن واحد (خصاونة، ١٩٨٦ب؛ الشرع، ١٩٨٧؛ ابراهيم وزملاءه، ١٩٨٩؛ طلافحة، ١٩٨٩).

ويعتبر عقد الثمانينات نقطة تحول في الاقتصاد الأردني، شهد خلاله تباطؤاً في معدل النمو، وتراجع النشاط الاقتصادي في كافة القطاعات الاقتصادية المختلفة، حيث حقق الناتج القومي الاجمالي معدلات نمو سالبة بلغت (-٢,٧٪) في عامي ١٩٨٧ و ١٩٨٨ على التوالي وعودة مظاهر البطالة وبالذات البطالة الهيكلية إلى سوق العمل الأردني. بعد أن اختفت خلال النصف الثاني من السبعينات، ويعود هذا التراجع في زخم النشاط الاقتصادي إلى حساسية الاقتصاد الأردني وتأثره شبه المطلق بالتقلبات والتطورات الاقتصادية والسياسية التي شهدها الأردن والدول العربية إثر الكساد العالمي نتيجة لتراجع اسعار النفط وتباطؤ النمو الاقتصادي في

الدول المنتجة له وانخفاض عائداتها منه، اضافة للآثار السلبية للحرب العراقية-الايرانية على اقتصاديات الدول الخليجية (يحيى، ١٩٨٦؛ خصاونة، ١٩٨٦أ؛ البنك المركزي الأردني، ١٩٨٨).

وقد احدثت هذه التطورات والظروف تغيرات جذرية في سوق العمل المحلي وتراجع حجم الطلب الخارجي على العمالة الأردنية وتدني معدلات الهجرة إلى الخارج من (٨-١٠) الاف عامل سنوياً إلى (٤-٥) الاف عامل، بل وأدت إلى تراجع حجم العمالة الأردنية المهاجرة من (٣٤٣,٣) الف عامل عام ١٩٨٦ إلى (٣٣٦,٠٠٠) عامل عام ١٩٨٧، وظهور ما يسمى بالعمالة العائدة والتي قدر حجمها عام ١٩٨٥ بحوالي (٣,٠٠٠) عامل ارتفع هذا العدد في عامي ١٩٨٦ و ١٩٨٧ إلى (٢٧,٥) الف عامل (ابراهيم وزملاءه، ١٩٨٩). ليصل حجم القوى العاملة العائدة من الخارج في نهاية عام ١٩٩٠ إلى حوالي (٣٠) الف عامل، ومن المتوقع ان يرتفع هذا العدد في السنوات القادمة نتيجة للآثار السلبية لأزمة الخليج إلى حوالي (٣٩,٩٦) الف، مما نتج عنه زيادة عرض القوى العاملة في سوق العمل الأردني وانخفاض حجم تحويلات العاملين في الخارج والتي أدت بالاضافة للتراجع الحاد في حجم المساعدات العربية للأردن. إلى تراجع حجم الانفاق الاستثماري في المشاريع الانتاجية والانمائية. وبالتالي تراجع الزيادة في فرص العمل وانخفاض معدل الطلب المحلي على العمالة الأردنية مع وجود فائض في التخصصات التعليمية والمهن الى جانب عجز في العمالة غير الماهرة وتتركز البطالة عند خريجي الجامعات وكليات المجتمع حيث شكلوا نسبة (٤٠٪) من مجموع العاطلين عن العمل عام ١٩٨٧. مع تدفق العمالة الوافدة وارتفاع اعدادها بصورة كبيرة (الصمادي، ١٩٨٧؛ هلال، ١٩٨٧؛ حوراني، ١٩٨٨؛ خصاونة، ١٩٨٨ب؛ ابراهيم وزملاؤه، ١٩٨٩؛ طوقان، ١٩٩٠؛ وزارة العمل، ١٩٩٠؛ زريقات، ١٩٩٢).

ومع التراجع الاقتصادي وارتفاع حجم القوى العاملة الكلية من (٤٢٠,٠٠٠) الف عامل عام ١٩٨٠ و (٥٠٢,٤) الف عامل عام ١٩٨٥ إلى (٥٥٥,٦) الف عامل عام ١٩٨٧و (٦٣٠,١) الف عامل عام ١٩٩٠ إلى حوالي (٦٨٠,٠٠٠) الف عامل عام ١٩٩١، فقد تفاقمت معدلات البطالة بشكل ملحوظ فارتفعت من (٣,٥٪) عام ١٩٨٠ إلى حوالي (٨,٤٪) عام ١٩٨٧ لتصل الى حوالي (١٦,١٪) عام ١٩٩٠ ومن المتوقع أن يرتفع

معدل البطالة في الأردن في السنوات القادمة لأكثر من (٢٠٪)، حيث وصل (١٨,٨٪) في عام ١٩٩١، وذلك لتوقف دول الخليج العربية عن استقبال العمالة الأردنية والاستغناء عن خدمات العديد منهم نتيجة لأزمة الخليج وموقف الأردن السياسي منها اضافة إلى ارتفاع معدل النمو السكاني والبالغ (٣,٩٪) شكلت منه الزيادة الطبيعية (٣,٢٪) سنوياً خلال الفترة ١٩٨١-١٩٨٧، حيث بلغ عدد السكان المقدر في نهاية عام ١٩٩٠ (٣,٤٥٣,٠٠٠) نسمة منهم (٨٠١,٨٩٧) شخصاً في سن العمل (١٣سنة فأكثر) ويشكلون نسبة (٢٣,٥٪) من اجمالي السكان في المملكة، ويقدر عدد النشطين اقتصادياً (٧٥٩,٦٠٦) شخصاً أي ما نسبته (٢٢٪) من اجمالي السكان (صلاح، ١٩٩١؛ الجمعية العلمية الملكية، ١٩٩٢؛ زريقات، ١٩٩٢؛ وزارة العمل، ١٩٩٢أ).

ولهذا فقد اتخذت الدولة عدة اجراءات ولا زالت تتبعها للتأثير على متغيرات سوق العمل الأردني للتوصل الى حالة التوازن بين عرض القوى العاملة والطلب عليها ولتنظيم وضبط تدفق استخدام العمالة الوافدة، حيث تم تعديل قانون العمل الأردني الساري المفعول أكثر من مرة بالاضافة إلى التعليمات التي يصدرها تباعاً وزير العمل لتحقيق ذلك، ومع ذلك فإن اثار تلك القوانين والتعديلات والتعليمات والاجراءات لا زالت محدودة ولا زال أكثر من نصف العمالة الوافدة تعمل وبدون الحصول على تصاريح عمل وبطريقة غير قانونية (ابراهيم وزملاءه، ١٩٨٩).

مشكلة الدراسة

يعاني سوق العمل الأردني من الركود الاقتصادي وزيادة في عرض القوى العاملة على الطلب المحلي وارتفاع في نسبة البطالة للعمال الأردنيين وخاصة لدى خريجي الجامعات وكليات المجتمع وفي مختلف التخصصات، ومن الأسباب التي تساهم في ذلك مخرجات النظام التعليمي في الأردن والتي تتزامن وبنفس الوقت مع التدفق العشوائي والاستخدام الكبير للعمالة الوافدة العربية والاجنبية، مما يوحي بوجود ضعف وخلل في سياسات استخدام العمالة الوافدة وتوظيف واستخدام خريجي الجامعات وكليات المجتمع في الأردن. وفي درجة الحزم في تطبيقها وعدم تجاوب قطاع الاعمال معها. وتتلخص مشكلة الدراسة في الكشف والتعرف على

السياسات المتعلقة باستخدام العمالة الوافدة واثرها على فرص العمل لخريجي الجامعات وكليات المجتمع في الأردن، واسباب عدم فاعلية هذه السياسات أو عدم تجاوب قطاع الاعمال معها والباحثين عن العمل والمواطن عموماً. من وجهة نظر مديري العمل في الوزارة والميدان وارباب العمل وخريجي الجامعات وكليات المجتمع العاطلين عن العمل.

هدف الدراسة واهميتها:

لقد جاءت هذه الدراسة للتعرف والكشف عن السياسات المتعلقة باستخدام العمالة الوافدة وأثرها على فرص العمل لخريجي الجامعات وكليات المجتمع في الأردن ولتسليط الضوء على موضوع هام وهو تدفق العمالة الوافدة على الأردن بصورة عشوائية وبدون ضبط وتنظيم بالرغم مما يعانيه سوق العمل الأردني من ركود اقتصادي وزيادة في عرض القوى العاملة وارتفاع في نسبة البطالة للأردنيين وخاصة لدى خريجي الجامعات وكليات المجتمع وفي مختلف التخصصات، وما لذلك من آثار سلبية على سوق العمل الأردني، ولتساهم في سد النقص بهذا الموضوع، ولتعريف متخذي القرار بمدى تطابق آراء وتصورات فئات عينة الدراسة مع السياسات والتشريعات والإجراءات الممارسة على الواقع والمتعلقة باستخدام العمالة الوافدة وخريجي الجامعات وكليات المجتمع، ولتضع بين أيديهم بيانات عن نقاط القوة والضعف ومن جوانب متعددة لهذه السياسات بهدف التوصل لبعض المقترحات والتوصيات لتساهم في حل مشكلة البطالة لدى خريجي الجامعات وكليات المجتمع العاطلين عن العمل في الاردن ولضبط وتنظيم استخدام العمالة الوافدة.

كما وتعود أهمية هذه الدراسة لكون الباحث يعمل مديراً للعمل في وزارة العمل وله خبرة طويلة بهذا المجال، ولكون هذه الدراسة وحسب علم الباحث هي أول دراسة في الأردن تعنى بهذا المجال وجاءت لتعالج هذا الموضوع الهام.

أسئلة الدراسة:

حاولت هذه الدراسة الاجابة عن الاسئلة المتعلقة بسياسات استخدام العمالة الوافدة، ومدى توافق أو اختلاف تصورات مديري العمل في الوزارة والميدان وارباب

العمل وخريجي الجامعات وكليات المجتمع العاطلين عن العمل حول هذه السياسات، وبالتحديد تحاول هذه الدراسة الاجابة عن الاسئلة التالية:

١- ما رأي مديري العمل وارباب العمل والخريجين العاطلين عن العمل في سياسات استخدام العمالة الوافدة بشكل عام، ورأيهم الخاص في كل من:
   أ- السياسات المعتمدة في استقدام العمالة الوافدة.
   ب- السياسات والتشريعات المتعلقة باستخدام العمالة الوافدة.
   جـ- ظروف وشروط العمل للعمالة الوافدة.
   د- الاجراءات التنفيذية لمكاتب العمل في المحافظات والألوية.
   هـ- السياسات المعتمدة في استخدام وتوظيف خريجي الجامعات وكليات المجتمع.
   و- قيم واتجاهات الخريجين نحو بعض الأعمال والمهن.

٢- هل يوجد فروق ذات دلالة احصائية في تصورات مديري العمل وارباب العمل والخريجين العاطلين عن العمل على كل مجال من المجالات الستة التي تغطيها هذه الدراسة؟

٣- هل يوجد فروق ذات دلالة احصائية في تصورات خريجي الجامعات وكليات المجتمع العاطلين عن العمل في سياسات استخدام العمالة الوافدة واثرها على فرص العمل لخريجي الجامعات وكليات المجتمع وفي كل مجال من المجالات الستة التي تغطيها هذه الدراسة؟

تعريف المصطلحات:

فيما يلي قائمة بالمصطلحات المستخدمة في هذه الدراسة وتعريفاتها:

سياسات الاستخدام: القوانين والأنظمة والتعليمات والاجراءات التي وضعتها الدولة لضبط وتنظيم دخول واستخدام العمالة الوافدة وخريجي الجامعات وكليات المجتمع.

العمالة الوافدة: الأيدي العاملة الآتية للأردن، عربية وأجنبية.

الاستقدام: السماح للعامل الوافد الخاضع لقانون الاقامة وشؤون الاجانب للدخول للبلاد بقصد العمل.

القوى العاملة: الاشخاص العاملون في مجالات انتاجية وخدمية مختلفة.

رب *العمل:* الشخص الذي يمتلك مؤسسة انتاجية أو حرفية ويعمل تحت اشرافه مجموعة من العاملين.

البطالة: الاشخاص الذين ليس لديهم عمل ولا يجدونه.

البطالة الهيكلية: وجود فائض من العمالة لبعض التخصصات والمهن مع وجود عجز في العمالة لبعض التخصصات والمهن الأخرى.

البطالة السلوكية: عدم قبول المتعطلين عن العمل بفرص العمل المتاحة لهم بسبب اتجاهاتهم السلبية نحو بعض الأعمال والمهن.

المؤسسة المنتظمة: المؤسسة التي تستخدم مالا يقل عن خمسة عمال.

محددات الدراسة وافتراضها:

تحدّدتْ نتائج هذه الدراسة بمجموعة من العوامل هي:

- اقتصرت عينة الدراسة على العاصمة عمان ومحافظة اربد، وذلك حسب قدرات الباحث المادية، ولعدم وجود مساعدي بحث واتساع مجتمع الدراسة مما يحتاج الى وقت وجهد ونفقات مالية كبيرة.
- اقتصرت عينة الدراسة على ارباب العمل في المؤسسات المنتظمة.
- تحددت هذه الدراسة بأداتها التي طوّرها الباحث بنفسه وبدرجة الصدق والثبات لها، حيث أن الأداة من اعداد الباحث وليست من الادوات المقننة، وتم عرضها على لجنة من المحكمين لابداء رأيهم حول البناء والصياغة اللغوية والانتماء للمجال، وعلى ضوء الملاحظات تم اعادة صياغة وتعديل وحذف بعض الفقرات غير الملائمة، كما وأن ثبات الاداة قد تم بطريقة كروبناخ الفا والتي تعكس التجانس الداخلي.
- تفترض الدراسة أن لدى مديري العمل وأرباب ألعمل والخريجين العاطلين عن العمل نفس الفهم حول السياسات الواردة في الاستبانة، ولذلك فإن نتائج هذه الدراسة تحدد في ضوء صحة هذا الإفتراض.

الفصل الثاني

الأدبيات والدراسات السابقة

يشتمل هذا الفصل على قسمين: القسم الأول ويتضمن السياسات والتشريعات المتعلقة بموضوع الدراسة، والقسم الثاني ويتضمن الدراسات السابقة.

أولاً: السياسات والتشريعات المتعلقة باستخدام العمالة الوافدة في الأردن:

لقد شهد الأردن خلال العقود الثلاثة الماضية تحولات كبيرة وتغيرات جذرية متلاحقة في سوق العمل، فقد عانى من البطالة خلال عقدي الخمسينات والستينات وحتى النصف الأول من السبعينات ولم يكن سوقاً جاذباً للعمالة الوافدة، حيث لم يكن فيه عمالة وافدة إلا بأعداد محدودة تفد على صورة خبراء ومتخصصين فقط وبالتالي لم يكن هناك سياسة واضحة تجاه العمالة الوافدة خلال هذه الفترة.

وفي النصف الأول من السبعينات اختفت مظاهر هذه البطالة تقريباً في اعقاب خطة التنمية الثلاثية (١٩٧٢-١٩٧٥).

واما في النصف الثاني من السبعينات فقد بدأ سوق العمل الأردني يعاني من اختلالات حادة واختناقات واضحة في بعض التخصصات والمهن ونشؤ ما يسمى بمشكلة عنق الزجاجة، ويمكن ان يعزى ذلك الى التوسع في استثمارات الخطة الخمسية (١٩٧٦-١٩٨٠) وارتفاع عائدات البترول لدى دول الخليج والمضاعفات الناجمة عنها من زيادة الانفاق والاستثمار في تلك الدول، مما أدى الى زيادة طلب تلك الدول على القوى العاملة الأردنية، وقد أدى نمو الطلب على القوى العاملة الأردنية محلياً وخارجياً الى نشؤ هذه الاختناقات، حيث بدأ الأردن في استيراد القوى العاملة الوافدة من الخارج لتعويض هجرة العمالة الأردنية للخارج وسد العجز

الناشيء في بعض المهن ولتلبية احتياجات المشاريع الاقتصادية والحيوية الواردة في خطة التنمية وتنفيذها في مواعيدها المحددة وبسبب هذه الاختناقات والاختلالات في سوق العمل بدأت تتضح معالم سياسات الاستخدام والتي تطورت خلال السنوات وفق معطيات سوق العمل.

ومع بداية تنفيذ الخطة الخمسية الثانية (١٩٨١-١٩٨٥) ونتيجة للتطورات في سوق النفط العالمي واثارها على انخفاض اسعار البترول وانخفاض العوائد البترولية لدول الخليج واثار ذلك على اقتصاديات تلك الدول والمنطقة عموماً بما في ذلك أسواق العمل مما أدى الى تراجع معدل العمالة الأردنية المهاجرة إلى دول الخليج، ورافق ذلك تراجع في حجم المساعدات العربية للأردن وتباطؤ في الانفاق الاستثماري وفي معدلات الزيادة في فرص العمل المتاحة، في الوقت الذي ظلت فيه مخرجات التعليم تقريباً في تدفقها الاعتيادي المتزايد واستمرار الهجرة من الريف الى المدن ومن الزراعة للقطاعات الأخرى وعودة مظاهر البطالة تدريجياً، وبدأ سوق العمل يعاني من نوع جديد من البطالة تسمى البطالة الهيكلية والتي تتسم عادة بوجود فائض في بعض التخصصات والمهن وعجز في بعض التخصصات والمهن الاخرى في آن واحد، وهكذا أدت الحاجة لاستيراد الايدي العاملة الوافدة واصبح الأردن مصدراً ومستورداً للقوى العاملة في آن واحد وبأحجام كبيرة، وهذا الوضع له ايجابياته وسلبياته ويترك أثاراً ومضاعفات اقتصادية واجتماعية وسياسية أمنية متنوعة ويفرض اعباء متزايدة على الحكومة والمجتمع الأردني ويتطلب متابعة حثيثة ومستمرة ورصد لكل المتغيرات والمستجدات التي تطرأ على سوق العمل وجمع الاحصاءات والبيانات وتحديثها باستمرار لبلورة سياسات واضحة للاستخدام وتنظيم سوق العمل وخاصة فيما يتعلق بالعمالة الوافدة. وفي النصف الثاني من الثمانينات تفاقمت مشكلة البطالة وتطلبت اجراءات اخرى اشد لسياسات الاستخدام (خصاونة، ١٩٨٥). وقد واكبت وزارة العمل هذه التغيرات والاستجابة السريعة لها والتي تتضح من التعديلات المختلفة على قانون العمل التي ادخلت اكثر من مرة خلال السنوات القليلة الماضية، وكذلك من خلال التعديلات على التعليمات المستخدمة حيث سارعت الحكومة الى ادخال تعديلات على المادة ١٣ فقرة ٧ من قانون

العمل رقم ٢١ لسنة ١٩٦٠. والمتعلقة بالاستخدام. ومن الجدير بالذكر ان مصادر البيانات لاستقصاء وتحديد سياسات الاستخدام تتمثل في الاتفاقيات التي توقعها الحكومة مع الحكومات الأخرى وقانون العمل الساري المفصول وتعديلاته وبلاغات دولة رئيس الوزراء، وتعليمات الاستخدام التي تصدرها وزارة العمل.

هذا وقد كانت المادة ١٣ فقرة ٧ من القانون الاصلي تنص قبل التعديل ما يلي:

أ- على صاحب العمل أن لا يستخدم أي عامل اجنبي الا اذا كان بحاجة الى خبرة أو كفاءة غير متوفرتين لدى العمال الأردنيين شريطة:

١- منح الأولوية للفنين والخبراء العرب بالنسبة لامثالهم من الاجانب.

٢- الحصول على تصريح قبل المباشرة بالعمل من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل أو من ينيبه.

ب- يسمح للأجنبي الذي يعمل في المملكة الأردنية الهاشمية عند نفاذ هذا القانون ان يكمل مدة تعاقده ولا يسمح له بتجديد العقد أو الاستمرار في العمل ما لم يستوفي الشروط المذكورة في البند السابق.

جـ- مع مراعاة ما جاء في البند (أ) من هذه الفقرة يجوز لوزير الشؤون الاجتماعية والعمل ان يصرح للاجانب بالعمل في المملكة الأردنية الهاشمية اذا كان استخدامهم يعود بالنفع على الدخل القومي وذلك بعد الاستئناس برأي وزير الاقتصاد الوطني (نقابة المحامين، ١٩٨٥).

ويتضح مما سبق ما يلي:

- ان استخدام أي عامل اجنبي مشروط بالحاجة الفعلية له وفي المهن التي لا يتوفر فيها العامل الأردني باعتبار له حق الأولوية في فرص العمل المتوفرة في سوق العمل المحلي.
- اعطاء الأولوية للفنيين أو الخبراء العرب بالنسبة لامثالهم الاجانب، وهذا يتفق ومواقف الأردن القومية.
- وجوب الحصول على تصريح عمل للعامل الأجنبي قبل مباشرته العمل من وزير الشؤون الاجتماعية أو من ينيبه.

ولكن ونتيجة للبطالة التي كان يعاني منها سوق العمل الأردني في عقدي الخمسينات والستينات واوئل السبعينات حيث لم يكن سوقاً جاذباً للعمالة الوافدة ولم يكن فيه عماله وافده تذكر خلال هذه الفترة الا باعداد قليلة تفد على صورة خبراء ومتخصصين فقط، وبذلك لم يكن هناك سياسة واضحة تجاه العمالة الوافدة.

وقد جاءت التعديلات الجديدة على قانون العمل الأصلي لمواجهة التطورات والتي تشكل الملامح الرئيسية لسياسة الاستخدام المطبقة حالياً ويمكن التعرف على هذه الملامح من المادة ٢ من قانون العمل المؤقت رقم (١٨) لسنة ١٩٨٤ والذي نشر في العدد (٣٢٣٦) من الجريدة الرسمية بتاريخ ١٩٨٤/٦/٢ والمعدله لنص الفقرة (٧) من المادة ١٣ من قانون العمل الاصلي والتي تنص على ما يلي:

المادة (٢) يلغى نص الفقرة (٧) من المادة (١٣) من القانون الأصلي يستعاض عنه بالنص التالي:

استقدام العمال غير الأردنيين:

أ- على صاحب العمل ان لا يستخدم اي عامل غير اردني الا اذا كان بحاجة الى خبرة أو كفاءة غير متوفرين لدى العمال الأردنيين أو كان العدد المتوفر منهم لا يفي بالحاجة ويشترط في جميع الاحوال ما يلي:

١- منح الأولوية للخبراء والفنيين والعمال العرب بالنسبة لامثالهم من الاجانب.

٢- الحصول على موافقة مسبقة من الوزارة قبل استقدام أي عامل الى المملكة مهما كانت مهنته ويستثنى من الحصول على هذه الموافقة الحالات التي يتفق على استثنائها بين الوزارة ووزارة الداخلية.

٣- الحصول على تصريح عمل من الوزير أو من ينيبه قبل مباشرة العامل بالعمل سواء كان من الفئات المشمولة باحكام هذا القانون أو من الفئات غير المشمولة وتكون مدة التصريح لسنة ويجوز منحه لمدة أقل من ذلك.

ب- تستوفي الوزارة رسماً قدره عشرة دنانير من العامل العربي وثلاثون ديناراً من العامل الاجنبي مقابل تصريح العمل أو تجديده وتعتبر الرسوم المستوفاة على هذا الوجه ايراداً للخزينة.

جـ- يعاقب صاحب العمل أو مدير المؤسسة بغرامة لا تقل عن ثلاثين ديناراً، عن كل شهر أو الجزء من الشهر يستخدم خلاله أي عامل بصورة تخالف احكام هذا

القانون، ويتم تسفير العامل من المملكة في هذه الحالة من قبل السلطات الأمنية المختصة على نفقة صاحب العمل أو مدير المؤسسة المحكوم عليه بمقتضى هذه الفقرة (رئاسة الوزراء، ١٩٨٤ب).

ومما سبق تتضح الملامح التالية لسياسات الاستخدام للعمالة الوافدة:

١- ان استقدام العمالة الوافدة مشروطاً بالحاجة الفعلية لها وفي المهن التي لا يتوفر فيها العامل البديل الاردني.

٢- ان تحديد هذه الحاجة مشروطاً بتقدير وزارة العمل وموافقتها المسبقة، حيث يتم دراسة طلبات الاستقدام في العادة من قبل لجنة الاستخدام التي يترأسها وزير العمل وفي بعض الحالات يتم التنسيق بين الوزارة مع الجهات الاخرى كوزارة التربية والتعليم ونقابة المهندسين وغيرها من الجهات الرسمية بهدف توخي الموضوعية في قراراتها ومراعاة الاحتياجات الحقيقية لاصحاب العمل والمشاريع الاقتصادية من العمالة الوافدة.

٣- ان الأولوية في استقدام العمالة الوافدة هي للعمالة العربية أولاً ثم الجنسيات الأخرى وهذا الشرط يتفق ومواقف الأردن الثابتة وانتمائه العربي القومي.

٤- وفي كل الأحوال لا يجوز لاي صاحب عمل تشغيل أي عامل غير اردني إلا بعد حصوله على تصريح عمل ساري المفعول صادر عن وزارة العمل.

٥- لا يجوز لأي عامل غير أردني ان يعمل في أي مهنة إلا المهنة المصرح له بها، وذلك بهدف السيطرة على سوق العمل وتنظيم استقدام العمالة غير الاردنية في الحد الأدنى اللازم لاحتياجات التنمية ودون ان يؤدي ذلك الى اثار سلبية على فرص العمل المتاحة للأردنيين أو على تحويلات العملات الصعبة الى الخارج.

٦- لا يجوز لأي عامل وافد ان يغير مكان عمله أو كفيله والعمل لدى رب عمل اخر قبل اخذ اخلاء طرف من رب العمل الأول وتسوية أية مشكلات معلقة بينهما وموافقة وزارة العمل على ذلك واصدار تصريح عمل جديد. والهدف من ذلك هو تحقيق استقرار علاقات الانتاج بين اصحاب العمل والعمال والحيلولة دون وقوع أي خلل في هذه العلاقات أو أي خلافات تؤدي الى تعطيل الانتاج أو

التباطؤ فيه أو إلى حدوث مضاربات في رفع معدلات الاجور مما يعرض اصحاب العمل والاقتصاد الوطني لخسائر جسيمة.

٧- وضع جزاءات وعقوبات واضحة ومحدودة لا خيار فيها ضماناً لمراعاة تلك الشروط والاحكام وتأكيده على ضرورة الالتزام بها نصاً وروحاً، وهذه العقوبات هي:

- فرض غرامة مالية على صاحب العمل لا تقل عن (٣٠) ديناراً على الأقل عن كل شهر أو جزءاً من الشهر يستخدم فيه العامل بصورة تخالف احكام هذا القانون بمعنى اذا استخدم العامل بدون تصريح عمل أو في مهنة غير المهنة المصرح له العمل بها أو بتصريح عمل باسم رب عمل أخر وتلزمه بأن يتحمل نفقات سفر العامل المخالف.
- أما العامل المخالف فيعاقب بالتسفير للخارج، وقد جاء نص القانون قاطعاً وحاسماً ولم يترك أي خيارات اخرى في هذا المجال (خصاونة، ١٩٨٥).

٨- ومن الملامح البارزة كذلك في سياسة الاستخدام المعمول بها في الاردن ما ورد في تعميم رئيس الوزراء رقم ٢٣٤٠/١/١/١٨ والصادر في ١٩٨٤/٣/٨ والذي ينص على ما يلي:

أ- ضرورة التزام الشركات وبالذات الاجنبية منها والمتعاقدة مع الجهات الرسمية بتشغيل عدد من العمال الأردنيين لا تقل نسبتهم عن (٥٠٪) من مجموع عمال هذه الشركات اذا كانت تعمل في قطاع الانشاءات و(٦٠٪) اذا كانت تعمل في القطاعات الصناعية والانتاجية.

حيث أن هذا الشرط يحقق فوائد ومزايا منها توفير مزيد من فرص العمل والتدريب واكتساب الخبرات للعمال الأردنيين وخاصة من قبل الشركات الاجنبية التي لها باع طويل في هذا المجال.

ب- وطلب التعميم من كافة الوزارات والدوائر الرسمية والمؤسسات العامة ضرورة التنسيق مع وزارة العمل في هذا المجال، وذلك قبل توقيع أي عقد أو اتفاقية مع الشركات الاجنبية لتنفيذ أي مشروع داخل الاردن (رئاسة الوزراء، ١٩٨٤أ).

وكذلك فقد تم توقيع اتفاقية بشأن التعاون في مجال القوى العاملة بين حكومة جمهورية مصر العربية وحكومة المملكة الأردنية الهاشمية بتاريخ ١٩٨٥/٣/٢٦ وذلك بهدف تنظيم ودعم الميادين المتعلقة بالقوى العاملة وتبادل المعلومات والخبرات والتدريب، وعلى ان تقوم الجهات المختصة في البلدين بتسهيل وتبسيط اجراءات تشغيل عمال كل طرف لدى الطرف الأخر ويقوم الجانبان بتبادل المعلومات حول احتياجات كل منهما من القوى العاملة وامكانيات الجانب الأخر في توفيرها، ويتشاور الجانبان بشأن الاجراءات المتعلقة بتنظيم وتسهيل انتقال القوى العاملة بين البلدين في حدود القوانين والانظمة المرعية في كل منهما، ويتمتع في كل من البلدين العاملين في الدولة الأخرى بنفس المعاملة والامتيازات والحقوق والواجبات للعمال المحليين وفقاً للقوانين والانظمة والتعليمات المرعية، كما ويحق للعامل الذي يعمل في البلد الأخر ان يحول الى بلده كافة مدخراته وذلك وفقاً للتشريعات والنظم المالية المتبعة في البلد الذي يعمل به (محمد، ١٩٨٩).

ويلاحظ من نصوص هذه الاتفاقية ان الهدف من توقيعها بين البلدين هو تنظيم وضبط سوق العمل والسيطرة على زخم تدفق العمالة المصرية الى الأردن والتي كانت تفد الى الأردن بدون ضوابط نظراً لعدم وجود تأشيرة دخول أو أية شروط للاقامة، بالاضافة الى تسهيل انتقال القوى العاملة وتشغيلها وتبادل المعلومات حولها والمحافظة على حقوقها وامتيازاتها ومساواتها بالعمال المحليين وفقاً للقوانين والانظمة المرعية.

وصدر عن رئيس الوزراء التعميم رقم ٣ بتاريخ ١٩٨٥/١/٢٥ وتعميم بتاريخ ١٩٨٦/٢/١٥ حيث تضمن في مجملها ما يلي:

- الطلب من المؤسسات الرسمية والعامة ضرورة اعطاء الاولوية في تنفيذ مشاريعها الى المقاول الأردني والعمالة الأردنية، والقصد من ذلك هو توفير فرص العمل للمقاول الأردني بمنافسة متكافئة مع مثيله الاجنبي خاصة وان المقاول الاجنبي يتمتع في الغالب بمزايا افضل للمنافسة من حيث الحجم والامكانات، علاوة فإنه كان يشترط في السابق حرية استقدام حاجته من العمالة من الخارج وهي في غالبتها عمالة ذات اجور متدنية جداً مقارنة

بالعمالة الأردنية المحلية وهذا في الوقت الذي كان المقاول الأردني يحرم من ذلك الشرط وقلما يوافق له على استقدام العمالة الوافدة.

- ضرورة التقيد التام من كافة الوزارات والدوائر الحكومية والمؤسسات العامة والمجالس البلدية والقروية في اعطاء الأولوية في التشغيل للعمال والمستخدمين الأردنيين وخاصة في مجال المهن الادارية والكتابية والمحاسبية وفي بعض المهن الفنية، بالاضافة الى عدم توقيع أو تجديد أو صرف أي عقد لأي عامل وافد في المهن التي يتوفر فيها بديل أردني وذلك تنفيذاً لسياسة الحكومة المعلنة في هذا الشأن.

- ضرورة التقيد التام من قبل المجالس البلدية والقروية بعدم منح رخص المهن لعمال وافدين في مجالات يزاحمون فيها اصحاب عمل وعمال أردنيين في اطار من المنافسة غير المتكافئة مما يعتبر مخالفة للانظمة والقوانين الأردنية التي لا تجيز لغير الأردني العمل كصاحب عمل كما ويشكل استنزافاً لأرصدة المملكة من العملات الصعبة (خصاونة، ١٩٨٦ب).

كما قد استوجبت التطورات الاقتصادية والاجتماعية المتسارعة في الأردن خلال الفترة الاخيرة بل وخلال عامين فقط ادخال تعديلات جديدة على قانون العمل وتعديلاته استهدفت تنظيم سوق العمل الأردني. وتحقيق المزيد من السيطرة على استقدام واستخدام العمالة العمالة الوافدة ضمن اطار من الاحتياجات الفعلية لمشاريع التنمية الاقتصادية وتوفير المزيد من فرص العمل للعمالة الأردنية، خاصة في الوقت الذي بدأ سوق العمل الأردني يعاني فيه من بعض مظاهر البطالة الهيكلية، وبدأت العمالة الوافدة تفرض منافسة حادة واغراقية على سوق العمل الأردني واصبح الاقتصاد الأردني يعاني من كساد وتراجع اقتصادي واضح مما أدى الى تباطؤ معدلات النمو الاقتصادي وتضاؤل في فرص العمل مما أوجب اعادة النظر في قانون العمل وبالذات المواد المتعلقة بتنظيم استقدام واستخدام العمالة الوافدة (المادتين ١٢، ١٣ من قانون العمل) والتي تضمنها تعديل قانون العمل الوارد في القانون المؤقت رقم ١٨ لسنة ١٩٨٤، وقد جاءت هذه التعديلات بعد عامين فقط من التعديل السابق وقد

نشرت هذه التعديلات في الجريدة الرسمية رقم (٣٤٠٢) والصادره في ١٩٨٦/٦/١ وحملت هذه التعديلات القانونين رقم (٢٨، ٢٩).

واستهدفت هذه التعديلات تأكيد وتوضيح ما استهدفه التعديل السابق في ضوء المستجدات والمتغيرات في سوق العمل وذلك من خلال زيادة دور وزارة العمل في هذا المضمار وتوضح الاجراءات اللازم اتباعها من خلال زيادة رسوم تصاريح العمل لبعض الفئات والمهن ورفع الغرامات التي تستوفى على المخالفات القانونية وبهذا الصدد وفيما يلي ابرز ما تضمنته هذه التعديلات:

أولاً: تعديل نص المادة الثانية عشرة بحيث اصبح التعديل الجديد يوجب على صاحب العمل أو من ينوب عنه القيام بما يلي:

١- تسهيل مهمة مفتش العمل وتقديم المعلومات الصحيحة اليه في كل ما يتعلق بعمله.

٢- تزويد وزارة العمل بتقرير سنوي دوري يتضمن بيان مكان العمل وطبيعته وعدد العمال الذين يعملون بالمؤسسة وجنسياتهم ومهنهم واجورهم وتاريخ مباشرة العمل.

٣- الاحتفاظ بسجلات لعمال المؤسسة تتضمن المعلومات الواردة في دفتر العائلة أو أية معلومات اخرى يقررها الوزير لتنفيذ احكام هذا القانون.

٤- ولضمان التنفيذ لهذا النص الجديد فقد تضمن التعديل القيام بتوقيع عقوبة الغرامة على صاحب العمل أو من ينوب عنه لا تقل عن مائة ديناراً ولا تزيد عن ثلاثماية دينار عند مخالفة كل حالة من الحالات الثلاث المنصوص عليها سابقاً.

ثانياً: تعديل نص الفقرة (٧) من المادة (١٣) من القانون الاصلي بحيث اصبح التعديل الجديد يوجب على صاحب العمل ما يلي:

١- على صاحب العمل أن لا يستخدم أي عامل غير أردني إلا إذا كان بحاجة إلى خبرة أو كفاءة غير متوفرتين لدى العمال الأردنيين أو كان العدد المتوفر منهم لا يفي بالحاجة وفي كل الأحوال يشترط الآتي:

أ- منح الأولوية للخبراء والفنين والعمال العرب بالنسبة لامثالهم من الاجانب.

ب- الحصول على موافقة مسبقة من الوزارة قبل استقدام أي عامل الى المملكة مهما كانت مهنته ويستثنى من ذلك الحالات التي يتفق على استثنائها بين وزارة العمل والداخلية.

جـ- الحصول على تصريح عمل من الوزير أو من ينيبه قبل مباشرة العامل العمل سواء كان من الفئات المشمولة باحكام هذا القانون أو من الفئات غير المشمولة بها وتكون مدة التصريح لمدة سنة ويجوز منحه لمدة أقل من ذلك.

٢- تستوفي الوزارة رسماً سنوياً قدره ثلاثون ديناراً من العامل العربي باستثناء العامل في القطاع الزراعي فيستوفي منه عشرة دنانير، كما تستوفي الوزارة من العامل الاجنبي رسماً سنوياً لا يقل عن خمسين ديناراً ولا يزيد عن ماية وخمسين ديناراً وفقاً للفئات والمهن التي يحددها الوزير كقرار منه مقابل منح تصريح العمل أو تجديده وتعتبر الرسوم المستوفاة على هذا الوجه ايراداً للخزينة.

٣- يعاقب صاحب العمل أو مدير المؤسسة حسب مقتضى الحال بغرامة لا تقل عن خمسين ديناراً ولا تزيد عن خمسة وسبعين ديناراً عن كل شهر أو الجزء من الشهر يستخدم خلاله أي عامل بصورة تخالف احكام هذا القانون ويتم تسفير العامل من المملكة في هذه الحالة على نفقة صاحب العمل أو مدير المؤسسة بقرار من الوزير يتم تنفيذه من قبل السلطات المختصة (رئاسة الوزراء، ١٩٨٦). وهذه التعديلات الجديدة جاءت تأكيداً لما ذهب اليه المشرع من قبل في النصوص السابقة والذي يمكن ابراز اهم ملامحه في الآتي:

- ان استقدام العمالة الوافدة حسب الحاجة الفعلية لها، وفي حالة عدم توفر العامل البديل الأردني أو عدم كفاية المتوفر منها اردنياً.
- ضرورة أخذ الموافقة المسبقة على استخدام أي عامل وافد من وزارة العمل باعتبارها هي الجهة التي تقرر هذه الحاجة وتمنح الموافقة على الاستقدام أو عدمه، حيث ان تصاريح العمل لا تعطى للعامل شخصياً وانما بناء على طلب من رب العمل نفسه وبمبادرة منه وفي ضوء حاجات ومتطلبات الانتاج الحقيقية لديه واستناداً لما يقدمه من وثائق بهذا الخصوص منها

رخصة المهن وسند تسجيل الارض للعمال الزراعيين وعقد العمل وشهادة خلو الامراض وصور عن: صفحات جواز السفر للعامل وصورة عن البطاقة الامنية للعامل.

- وفي حالة عدم توفر العامل الأردني فإن الأولوية تعطي للعمال العرب أولاً وهذا الأمر ينسجم مع مواقف الاردن القومية.
- ضرورة الحصول على تصريح عمل من وزارة العمل قبل مباشرة العامل لعمله، وتعطى هذه التصاريح في العادة لمدة سنة واحدة أو لفترة اقل وان صلاحية هذه التصاريح مرتبطة باستمرارية العلاقة بين رب العمل والعامل، فاذا انقطعت هذه العلاقة لسبب أو لأخر فإن التصريح يعتبر لاغياً ضمنياً وعلى رب العمل سحب تصريح العمل من العامل وابلاغ وزارة العمل بذلك ولا يجوز للعامل استخدام هذا التصريح لدى صاحب عمل أخر وان تواجده في أي مكان اخر يعتبر مخالفاً للقانون ويعرضه وصاحب العمل للمخالفات والغرامات والعقوبات الوارده بهذا التعديل.

وكذلك وبموجب هذا التعديل فقد أعيد النظر في قيمة رسوم تصاريح العمل بحيث اصبحت كالآتي:

- يستوفى رسم مقداره ثلاثون ديناراً من العامل العربي باستثناء من يعمل بالزراعة حيث بقي رسم التصريح الذي يستوفي منه عشرة دنانير وذلك دعماً من الحكو مة لهذا القطاع.
- أما العمال الأجانب يستوفى منهم رسماً يتراوح بين خمسين ومائة وخمسين ديناراً. وفقاً للفئات والمهن التي يقررها الوزير، وبناء عليه فقد اصدر وزير العمل تعميماً حدد فيه فئات العمال الأجانب والرسوم التي تستوفى من كل فئة على النحو التالي:
- الفئة الأولى: يستوفى رسم مقداره خمسون ديناراً عن كل تصريح عمل للعاملين في اعمال الزراعة وخدم المنازل وعمال النظافة.
- الفئة الثانية: ويستوفى رسم مقادره مائة وخمسون ديناراً عن كل تصريح عمل لكل من المهن التالية: المدراء، المهندسون، الاطباء، الصيادله، المستشارون، مدرسو الجامعات، الخبراء، الفنيون بجميع

التخصصات بما فيهم السواقين، الاداريون (الكتبة، المستودعات، السكرتارية) وأي مهنة أخرى ادارية، المحاسبون.

- الفئة الثالثة: ويستوفى رسم مقداره مائة دينار من كافة العاملين غير المذكورين في الفئة الأولى والثانية.

ويذكر أن هذه التعديلات لم تأت من فراغ وانما جاءت للتجربة الادارية في تطبيق النصوص القانونية المنظمة لسوق العمل خلال السنتين السابقتين خاصة وأن هذه الفترة تميزت بحرية تنقل الايدي العاملة العربية بين الدول الاعضاء للسوق العربية المشتركة والقاء شرط الحصول على اقامة بالنسبة لبعض رعايا الدول العربية كالمصريين والسوريين ما نتج عنه عدم التزام نسبة كبيرة من العمال العرب الحصول على تصاريح عمل وعدم انتظامهم مع ارباب العمل والتزامهم بالاتفاقيات التي يوقعونها معهم وكثرة تنقلهم من مكان لأخر دون اشعار بالاضافة الى انقطاعهم عن العمل لدى مستخدميهم في اشد الظروف قسوة وهم في أمس الحاجة اليهم بقصد الابتزاز والحصول على اجور عمل جديدة، مما ترتب عنه خسائر جسيمة تضر بالانتاج وارتفاع تكلفته والحاق الاذى والخسائر بالمنتجين وارباك علاقات الانتاج عموماً. كما وان عدم الحصول على تصريح العمل يؤدي الى اضعاف سيطرة وزارة العمل على أوضاع سوق العمل والى اختلالات كبيرة في احصاءات العمل وعدم شموليتها ودقتها ويضعف من امكانات وضع تصورات ورؤية حقيقية لسياسات متزنة في سوق العمل وتخطيط القوى البشرية وتوجيهها، اضافة لما يتصل أيضاً بسياسات التعليم والتدريب وما قد يسببه هذا الوضع من اختلالات امنية واجتماعية اخرى، كما وشملت هذه التعديلات على عناصر ذاتية وتلقائية لضمان حسن تنفيذ وتطبيق القانون وضرورة التزام كل من العمال واصحاب العمل على حد سواء ومراعاة ما ورد فيه من شروط وتعليمات وتكمن هذه العناصر فيما يلي:

- نص التعديل على توقيع غرامة على صاحب العمل أو مدير المؤسسة لا تقل عن خمسين ديناراً ولا تزيد عن خمسة وسبعين ديناراً عن كل شهر أو جزء من الشهر يستخدم فيه عاملاً وافداً بصورة تخالف احكام هذا القانون وتسفير العامل المخالف بقرار من الوزير وعلى نفقة صاحب العمل أو مدير المؤسسة.

- تزايد الغرامات المالية المرتبة على المخالفات طردياً وتلقائياً مع طول فترة المخالفة، وبالتالي فلا مجال للتهرب منها أو التخفي عن اعين مفتشي العمل الذين ضمن لهم القانون حق اجراء التفتيش اللازم في أي لحظة من اللحظات والتأكيد على حصول العمال الوافدين على تصاريح العمل والمهن المصرح لهم العمل فيها وكشف أية مخالفات لديهم وعدد تلك المخالفات.
- ان عبء المخالفات لا يقع على العمال وحدهم وانما يشمل طرفي الانتاج وهم العمال وارباب العمل، حيث يعاقب صاحب العمل بدفع الغرامات بينما يعرض العامل نفسه للتسفير وذلك تأكيداً على مبدأ تحديد المسؤولية وعدم تجزئتها انسجاماً مع القوانين والانظمة المرعية.
- كما واصبح قرار التسفير في التعديل الجديد من اختصاص وزير العمل مباشرة بعد ان كان من السابق للقضاء مما يعطي سرعة في البت في المخالفات وفي اجراءات التنفيذ وحزماً وحسماً في مواجهة المخالفات والحد منها.

كما أن الهدف من رفع رسوم تصاريح العمل والغرامات لم يكن ايجاد موارد مالية جديدة لخزينة الدولة فقط دائماً وإنما هو التدخل اقتصادياً في قوى العرض والطلب والتأثير فيها من خلال التأثير في مستوى الأجور واكلافها وبالتالي التأثير في اقتصاديات الكلفة والانتاج لاصحاب العمل على نحو يقلل من تباين كلفة العامل الأردني والعامل الوافد مع الاحتفاظ بقدر من المرونة في سوق العمل وتوفير مزايا اقتصادية للعمال وارباب العمل تكفل لهم وللاقتصاد الوطني قدراً من الاختيار بين فرص العمل المتاحة واختيار العمالة اللازمة وباكلاف معقولة تضمن في النهاية توفير الانتاج بالكلاف معقولة ومن نوعية جيدة وممتازة منافسة في الاسواق المحلية والخارجية، هذا وقد رافق هذه التعديلات ادخال اجراءات تنفيذية وتنظيمية اخرى حيث استخدمت وزارة العمل اعتباراً من ١٩٨٦/٦/١، نماذج واستمارات جديدة لغايات استخدام العمالة الوافدة والحصول على معلومات وبيانات احصائية اكثر دقة وشمولية عن سوق العمل وحركة الاستخدام والتشغيل لبناء نظام معلومات احصائي شامل ومتكامل عن احصاءات العمل واستخدام الحساب الآلي في جمع وتصنيف هذه المعلومات وتحليلها واستخراج النتائج المناسبة منها بهدف التخطيط المستقبلي

ووضع السياسات المناسبة بالنسبة للاستخدام والتعليم والتدريب والمساعدة في مواجهة مشكلة البطالة وخلق المزيد من فرص العمل للأردنيين الباحثين عن العمل. (خصاونة، ١٩٨٦أ).

ونظراً لتدفق العمالة المصرية الى سوق العمل الأردني بشكل متزايد وتحقيقاً لتوجهات اللجنة العليا المصرية الأردنية المشتركة الرامية الى تعزيز ودعم وتطوير وتنظيم التعاون بين الأردن وجمهورية مصر العربية في مختلف الميادين وخاصة في قطاع العمل، فقد تم توقيع اتفاق بين الجانبين في ١٩٨٦/١٢/١٧ تم بموجبه تدعيم العلاقات في مجال استخدام والتدريب المهني والصحة المهنية والضمان الاجتماعي وتنظيم انتقال العمالة بما يخدم مصالح البلدين، حيث تم الاتفاق على ما يلي في

مجال الاستخدام:

- تقوم وزارة العمل في كلا البلدين باعداد قوائم المهن والتخصصات المطلوبة في سوق العمل في كل قطر والمصرح للعمالة الوافدة بها.
- يتم التعاقد بين اصحاب العمل والعمال الوافدين عن طريق وزارات العمل في البلدين بحيث يتقدم اصحاب العمل في كلا البلدين بطلباتهم من العمالة الوافدة المطلوبة والتصديق على عقود العمل المذكورة من الوزارتين، وتطبق هذه الاجراءات من تاريخ توقيع هذا البيان.
- يمنح العمال الموجودين في كلا البلدين والذين يعملون بدون تصاريح مهلة ثلاثة اشهر للحصول على التصاريح المطلوبة ومن لم يصوب وضعه خلال هذه الفترة تطبق عليه الاجراءات المنصوص عليها في القوانين والانظمة المرعية.
- حصول العامل على شهادة تبين اجتيازه لفحص التحقق من المهنة وقياس المهارة فيما يخص العمال المهنيين والفنيين.
- حصول العامل الوافد للعمل في البلد الاخر لشهادة عدم محكومية، مقدمة مع وثائق الحصول على تصريح العمل.
- قيام العامل الوافد بمراجعة قسم الامن في محل اقامته للتسجيل وفقاً للقوانين السارية في كل دولة (وزارة العمل، ١٩٨٦).

ويتضح بأن الهدف من توقيع هذا الاتفاق بين الأردن وجمهورية مصر العربية هو تنظيم وضبط استقدام واستخدام وتواجد العمالة الوافدة في كلا البلدين، وفقاً لنصوص هذا الاتفاق والقوانين والانظمة المرعية في كل دولة.

وكذلك من الخطوات التي تم اتخاذها من قبل وزارة العمل خلال عام ١٩٨٧ وذلك تنفيذاً للبيان المشترك الصادر مع نهاية عام ١٩٨٦ عن المباحثات الرسمية بين وزارة العمل في الأردن ووزارة القوى العاملة في جمهورية مصر العربية، حيث اتخذت قراراً بعدم السماح بصرف أي تصريح عمل لأي عامل مصري جديد الا بعد أن يكون قد حصل على موافقة مسبقة من وزارة العمل في الأردن وقبل دخوله البلاد باستثناء العمال الزراعيين وعمال المخابز.

- منع صرف أي تصريح عمل لأي عامل وافد في مجموعة المهن التي يتوفر عمال اردنيين راغبين القيام بها ويشمل ذلك الاعمال الادارية والكتابية والمحاسبية واعمال الطباعة والتلكس والمقاسم والهواتف والتوصيلات واغمال الديكور والمستودعات والحراس والمراسلين وكافة المهن الهندسية والاطباء اضافة للوظائف الا شرافية والفنية والمهن التعليمية.

- القيام بجولات تفتيشية مكثفة على المؤسسات العاملة واتخاذ الاجراءات القانونية بحق المخالف منها وتسفير العمال الوافدين المخالفين.

- كما واوجبت التعليمات للحصول على تصريح عمل ابراز بطاقة مراجعة دوائر الامن العام بالنسبة للعمال السوريين والمصريين وابراز بطاقة الاقامة المؤقتة من المراكز الأمنية بالنسبة للعمال الوافدين الخاضعين لقانون الاقامة باستثناء الجنسيات المقيدة والتي يصرف لها بطاقات الاقامة من ادارة الاجانب والحدود (وزارة العمل، ١٩٨٧).

- عدم تلبية طلبات اصحاب العمل من العمالة الوافدة الا بعد الافصاح عن الشواغر لديهم والاعلان عنها في الصحف المحلية والبحث عن توفير هذه الاحتياجات من العماله الأردنية أولاً من خلال معرفة مكاتب العمل والاستخدام ويشترط ان تتضمن الاعلانات المنشورة طبيعة المهن المطلوبة والمؤهلات العلمية اللازمة ومكان

العمل والحد الأدنى للأجر فاذا لم يمكن تلبية هذه الاحتياجات من سوق العمل المحلي فانه يمكن النظر في هذه الطلبات وتتم الموافقة على تلبيتها من العمالة الوافدة (خصاونة، ١٩٨٧).

كما وان اللجنة الوزارية الخاصة بمعالجة مشكلة البطالة قد انهت اعمالها ورفعت توصياتها الى مجلس الوزراء بتاريخ ١٩٨٧/٥/٢٤ ومن هذه التوصيات المتعلقة بالعمالة الوافدة:

- استمرار وزارة العمل في منع استقدام أي عامل وافد أو استخدامه الا بتصريح عمل وعدم منح تصاريح عمل للعمالة الوافدة الا بعد التأكد من عدم توافر عمالة اردنية مؤهلة للاستفادة من فرص العمل المتاحة وذلك في جميع مجالات القطاعين العام والخاص بما فيها الدوائر الحكومية والمؤسسات العامة والبلديات والشركات وغيرها من المحلات التجارية ومؤسسات الخدمات.
- عدم استخدام الاميين في الدوائر الحكومية والمؤسسات العامة لاحلالها محل العمالة الوافدة وخاصة في قطاع الزراعة والخدمات (وزارة العمل، ١٩٨٧).

وقد استهدفت هذه الاجراءات تنظيم سوق العمل وتحقيق مزيد من السيطرة عليه لمواجهة مشكلة البطالة وهي نابعة من روح ونصوص قانون العمل والانظمة والتعليمات الصادرة بموجبه والتي كفلت جميعها حق العمل وفرص الكسب الشريف لكل مواطن كما وانها جاءت استجابة لقرارات مجلس الوزراء وتوصيات اللجنة الوزارية للبطالة التي أقرت وتتجاوب مع الاجراءات الحكومية خلال العامين الماضيين لتحريك وتنشيط الفعاليات الاقتصادية.

كما وأن هذه الاجراءات تعتمد على أسس ومحاور رئيسية هي:

- حصر وتحديد فرص العمل المتاحة واحتياجات اصحاب العمل ومشاريع التنمية من القوى العاملة ومن المهن والتخصصات المختلفة والسعي لتوفير هذه الاحتياجات من القوى العاملة الأردنية.
- حصر وتحديد اعداد الباحثين عن عمل وتوفير كشوفات شاملة ومفصلة عنهم تتضمن اسماؤهم وعناوينهم ومستوى التأهيل العلمي والعملي لديهم والمهن التي يمكن ان يشغلونها لمساعدتهم وتوفير فرص العمل الملائمة لهم، علاوة أن

هذه المعلومات تكون مفيدة وضرورية للمخططين وصانعي القرار لأغراض تحديد وتكييف سياسات العمل والاستخدام بل وسياسات التعليم والتدريب. لتتجاوب مع ما يستجد في سوق العمل واحتياجات التنمية والاوضاع الاقتصادية عموماً.

- المواءمة بين فرص العمل المتاحة واحتياجات اصحاب العمل من جهة وصولاً الى توفير احتياجات اصحاب العمل من العناصر المحلية والحد أوالتغلب على مشكلة البطالة (خصاونة، ١٩٨٧).

وتنفيذاً لتوجيهات الحكومة واهتمامها بمعالجة مشكلة البطالة وضبط سوق العمالة الوافدة فقد تم اعتماد عدد من السياسات الخاصة لسوق العمل خلال عام ١٩٨٨ وهي:

في مجال العمالة الوافدة:

- تعديل قانون العمل الأصلي تمشياً مع التوجهات العامة بخصوص احلال العمالة الأردنية محل العمالة الوافدة عن طريق زيادة كلفة العامل الوافد على صاحب العمل، وبالتالي زيادة قدرة العامل الأردني على المنافسة امامه من خلال استخدام قوى السوق (العرض والطلب)، وليس من خلال التدخل المباشر بالمنع الكلي أو الجزئي لتدفق العمالة الوافدة، لأن هذا الاسلوب لا يتمشى مع توجهات الأردن القومية في العمل العربي الموحد وفي إقامة سوق عربية مشتركة.

ولهذا فقد تم التعديل قانون العمل الأردني الساري المفعول بالقانون المؤقت رقم ٣٧ لسنة ١٩٨٨ (قانون معدل لقانون العمل) وأهم ما يتضمنه هذا التعديل رفع الرسم السنوي على تصريح العمل للعامل الوافد وعلى النحو الآتي:

- مائة دينار من العامل العربي الذي يعمل في غير الزراعة.
- عشرة دنانير من العامل العربي الذي يعمل في الزراعة.
- ثلاثمائة دينار من العامل غير العربي الذي يعمل في غير الزراعة والتمريض.
- خمسون ديناراً من العامل غير العربي الذي يعمل في الزراعة والتمريض (وزارة العمل، ١٩٨٨).

ويلاحظ بأن هذا القانون لم يعط أي استثناء من رسوم تصاريح العمل، كما كان في التعديل السابق وخاصة في مجال الخادمات كما ينص على عدم جواز تخفيف الغرامة الى حدها الأدنى عند مخالفة الشروط والاحكام المتعلقة باستخدام العمالة الوافدة، كما يلاحظ بأن هذه التعديلات تهدف مراعاة الظروف والمعطيات الاقتصادية التي يمر بها الأردن والأهداف الاقتصادية للدولة والمجتمع والتوجه الاقتصادي والسياسي للأردن وبالذات تشجيع القطاع الخاص وفق المبادرات الفردية والذي بدأ واضحاً من تدخل الدولة الذي لم يأخذ جانب المنع دائماً، وانما من خلال التدخل لرفع رسوم تصريح العمل بقصد زيادة كلفة العمالة الوافدة وليس منعها كلياً وتقليص الفجوة بين كلفة العمالة الوافدة والعمالة المحلية من اجل زيادة قدرتها على المنافسة وتحسين نوعيتها.

في مجال استقدام واستخدام العمال الزراعيين الوافدين

منعاً لاستغلال تخفيض رسم التصريح الخاص بالعامل الزراعي فقد اصدرت وزارة العمل تعليماتها الى مديريات ومكاتب العمل في المحافظات والألوية بعدم صرف أي تصريح عمل مهنته عامل زراعي الا اذا استوفى صاحب العمل الشروط التالية:

- شهادة تسجيل الارض من دائرة الاراضي والمساحة وشهادة من مديرية الزراعة كل حسب منطقته وكشف ميداني من قبل مفتش العمل المختص وزيارات متابعة بعد أن تتم الموافقة للتأكد من أن العامل الزراعي ما زال يعمل في مجال الزراعة، وتعهد من صاحب العمل للالتزام بالقوانين والاجراءات المتبعة لاستقدام واستخدام العمال الزراعيين وعدم تشغيل العامل الزراعي في أي قطاع غير قطاع الزراعة.
- عدم صرف أي تصريح عمل للعمال الوافدين الذين يحاولون الانتقال من القطاعات الاخرى الى القطاع الزراعي بقصد الحصول على تصريح عمل مقابل رفع الرسوم المقررة لتصريح العمل الزراعي.
- الانتباه الى مكان وطبيعة عمل العامل الزراعي للتأكد من وجود المزرعة وحاجتها للايدي العاملة، ومن أجل استيفاء الرسوم المقررة للعمال الزراعيين

الوافدين، فقد اعتبر عاملاً زراعياً كل من يعمل في الفلاحة ومزارع الاشجار والخضار والفواكه وتربية النحل والابقار والاغنام والاسماك والدواجن ورعاة الاغنام وسايس الخيل وعامل المشتل.

- المهن التي لا يسمح باستخدام عمال وافدين بها طُلب الاستمرار في الاجراءات التي اتخذت في الاعوام الماضية بعدم صرف أي تصريح عمل لأي عامل وافد في المهن التي يتوفر اردنيون لاشغالها كالمهن الادارية والبيع والمحاسبة والسكرتاريا وغيرها.

في مجال الاتفاقيات الثنائية:

فقد وقعت خلال عام ١٩٨٨ اتفاقية عمل ثنائية بين كل من الأردن من جهة والفلبين والهند من جهة ثانية وهدفت هاتين الاتفاقيتين تنظيم استقدام واستخدام العمالة الوافدة للأردن من هاتين الدولتين بحيث لا يتم تشغيل أي عامل هندي أو فلبيني في الأردن الا بمعرفة وزارة العمل الأردنية والسلطات المختصة في كلا البلدين وفي المهن التي يحتاجها سوق العمل الأردني وذلك انسجاماً مع توجه الحكومة وحرصها على ضبط سوق العمالة الوافدة للمملكة وكذلك التنسيق مع الدول المصدرة للعمالة كي لا تتعرض هذه العمالة لاستغلال القطاعات غير المرخصة التي تحاول بدورها تأمين فرص عمل بأساليب غير اصولية حيث أن كثيراً من المخالفات وحالات الاستغلال للعمالة الوافدة تتم معظمها في دول الارسال (وزارة العمل، ١٩٨٨).

واستمرت وزارة العمل عام ١٩٨٩ في اعتماد عدد من السياسات الخاصة بسوق العمل المحلي من خلال اتاحة المزيد من فرص العمل للعمال الأردنيين الباحثين عن العمل وضبط سوق العمالة الوافدة ومن ابرز هذه الاجراءات:

- استمرار وزارة العمل بتنفيذ اجراءات الاعوام الماضية فيما يتعلق بفئات المهن بخصوص صرف التصاريح لها.
- ونظراً لوجود نقص في عمال الزراعة فقد سمحت الوزارة بانتقال العامل الوافد للعمل في قطاع الزراعة باعتماد الاسس والشروط لعام ١٩٨٨ مع تكثيف التفتيش العمالي في هذا القطاع ومنع العامل الوافد من الانتقال للعمل في قطاع اخر غير الزراعة.

- وانسجاماً مع المبادىء والمرتكزات القومية التي تناولتها الاتفاقية الموقعة ما بين دول مجلس التعاون العربي بشأن تنظيم تشغيل وانتقال القوى العاملة لدول المجلس، فقد قامت وزارة العمل بتنفيذ بنود الاتفاقية وخاصة في مجال اعطاء أولوية العمل للعامل من دول مجلس التعاون العربي في حالة عدم توفر القوى العاملة المحلية لاشغال فرص العمل المتاحة (وزارة العمل، ١٩٨٩أ).

حيث وقعت هذه الاتفاقية في ١٩٨٩/٩/٢٦ في صنعاء بالجمهورية العربية اليمنية ونشرت بالجريدة الرسمية بالعدد (٣٦٦٢) بتاريخ ١٩٨٩/١١/٧، وتهدف هذه الاتفاقية التعاون لتسهيل وتبسيط اجراءات استخدام القوى العاملة بدولة العمل والحد من تشغيل العمالة غير العربية بقدر الامكان حفاظاً على توفير فرص العمل لمواطني دول المجلس ويكون استخدام القوى العاملة بدخولها للعمل بدولة العمل طبقاً للقوانين والانظمة والاجراءات المعمول بها في الدولة المستقبلة، وانه في حالة رغبة صاحب العمل في دولة العمل استقدام عمال من دول المجلس يجب ان يقدم طلباً بذلك الى وزارة العمل بدولة العمل وفي حالة الموافقة عليه يقوم صاحب العمل باجراءات استقدامهم بنفسه أو من يفوضه ممثلاً له وتتم اجراءات اختيارهم عن طريق وزارة العمل بدولة الأصل، وتشتمل عروض الاستخدام على نوع المؤهلات والخبرات والتخصصات المطلوبة وعلى مدة الاستقدام وعلى شروط خاصة الاجور ومكافأة نهاية الخدمة والاستحقاقات القانونية والتسهيلات الخاصة بالانتقال والسكن وظروف العمل، وتعمل وزارة العمل بدولة الأصل على اتخاذ الاجراءات اللازمة لتسهيل اجراءات اختيار العمال واجراء الفحص الطبي عليهم وحصولهم على جوازات السفر والوثائق اللازمة للعمل في دول المجلس، وعند استقدام العامل من بلد الاصل يتحمل صاحب العمل نفقات سفر من دولة الأصل الى مكان عمله بدولة العمل لأول مرة ونفقات عودته لوطنه عند انتهاء خدمته لاسباب لا دخل للعامل فيها، وتحدد شروط وظروف استخدام العامل في دولة العمل بما في ذلك السكن بعقد عمل فردي بينه ومن صاحب العمل ويتم الاستهداء والاسترشاد بعقد عمل موحد ملحق بهذه الاتفاقية موضح فيه شروط العمل من واجبات وحقوق بما لا يتعارض مع احكام هذه الاتفاقية وقانون العمل بدولة العمل (وزارة العمل، ١٩٨٩ب).

وفي عام ١٩٩٠ صدر بلاغ للسيد رئيس الوزراء رقم (٦) لسنة ١٩٩٠ والخاص بقطاع الانشاءات من اجل توفير المزيد من فرص العمل للأردنيين وذاك لما يتمتع به هذا القطاع من دور اساسي وحيوي في مسيرة التنمية الأردنية كما وجاء هذا البلاغ لدعم المقاول المحلي وتحديد مشاركة المقاولين الاجانب، ومن القرارات التي شملها هذا البلاغ هي:

١- المشاريع الممولة من الخزينة أو القروض المحلية.

- ينحصر تنفيذ المشاريع بالمقاولين المحليين فقط شريطة الالتزام التام من قبلهم بعدم تشغيل العمالة الوافدة.
- عدم اعطاء أية عطاءات فرعية من الباطن للمقاولين غير الأردنيين مهما كانت الاسباب وعلى أن يلتزم المقاولون الفرعيون بتشغيل العمالة الأردنية فقط.
- في الحالات الاستثنائية التي يتعذر العمل فيها من قبل أردنيين يجوز استخدام عمالة وافدة بموافقة وزارة العمل المسبقة.
- اذا تبين لصاحب العمل ان المشروع ذو طبيعة متخصصة وبحاجة الى خبرة اجنبية فعليه أن يرفع تقريراً بذلك يبين اسباب الحاجة لتلك الخبرة الاجنبية الى لجنة فنية خاصة للنظر في مثل هذه الامور ورفع تنسباتها بذلك الى مجلس الوزراء لاصدار القرار المناسب حول السماح للشركات الاجنبية ومقدار مساهمتها.

٢- المشاريع الممولة بقروض خارجية

- يجوز تنفيذ هذه المشاريع من قبل المقاولين غير أردنيين بالمشاركة أو الائتلاف مع مقاولين اردنيين أو بالانفراد اذا اقتضت المصلحة العامة ذلك، وفي حالة تنفيذ المشروع من قبل مقاولين غير أردنيين فيجب الالتزام من قبل هؤلاء المقاولين بتشغيل عماله أردنية لا تقل نسبتها عن ٧٠٪ من مجموع العمالة الماهرة المطلوبة للعمل والمقدرة تقديراً حقيقياً بموافقة وزارة الاشغال العامة والاسكان على أن لا يسمح بتشغيل أي عدد من العمال الاجانب العاديين غير المهرة.

- على الوزارات والمؤسسات العامة والبلديات' والشركات المساهمة العامة الالتزام بهذا البلاغ واعتباره جزءاً من العطاءات والعقود التي تبرمها وفي حال ثبوت مخالفة احكامه من قبل المقاولين فتتخذ بحقهم الاجراءات التالية:
    - انذار المقاول خطياً وفرض غرامة مالية تساوي اجور العمالة الاجنبية المخالفة المستخدمة في المشروع. وتسري احكام هذا البلاغ على العقود التي توقع بعد صدوره (رئاسة الوزراء، ١٩٩٠).

وفي عام ١٩٩٠ تم اعادة النظر في تحديد النسب المسموح استخدامها من العمالة الوافدة في مختلف المجالات الاقتصادية على ضوء العمل وتطوراته وحسب المعطيات الجديدة في سوق العمل الاردني بالاضافة للاسس والسياسات المعتمدة والمطبقة في الاعوام السابقة (وزارة العمل، ١٩٩٠). وذلك بهدف توفير مزيد من فرص العمل للأردنيين الباحثين عن العمل والحد من ظاهرة البطالة في الأردن والحد من استخدام العمالة الوافدة.

كما واتخذت الحكومة عدداً من السياسات والاجراءات لمواجهة الظروف والمستجدات التي طرأت في عام ١٩٩١ واثرت على سوق العمل الأردني ومنها:

- بلاغ دولة رئيس الوزراء بتاريخ ١٤/١٣/١٩٩١ الى الوزرات والدوائر الحكومية والمؤسسات العامة والذي عاد واكد على ضرورة التقيد التام باحكام قانون العمل الأردني والبلاغات السابقة والقاضية بعدم احالة أي عطاء لشركات الخدمات والصيانة الا للشركات التي تستخدم عمالة محلية بنسبة لا تقل عن (٩٠٪) مع ضرورة التنسيق مع وزارة العمل تنفيذاً لاغراض ومتطلبات قانون العمل (رئاسة الوزراء، ١٩٩١).
- حدد وزير العمل سياسات جديدة تتعلق باستخدام العمالة الوافدة في المملكة لعام ١٩٩١ استناداً لاحكام قانون العمل وتنفيذاً لسياسة الدولة في الحد من مشكلة البطالة وقد تضمنت هذه السياسات بالاضافة لما هو معمول به في السنوات الماضية:

١- فيما يتعلق بتصويب أوضاع العمال الوافدين الذين يتقدمون لمكاتب الوزارة للحصول على تصاريح عمل عن الفترات السابقة يتم صرف هذه التصاريح بأثر رجعي وبالرسوم المقررة والمعمول بها منذ تاريخ صدور قانون العمل المعدل رقم (٣٧) لسنة ١٩٨٨ وبتاريخ ١٩٨٨/١١/٦ وعدم استيفاء أية رسوم عن الفترة ما قبل صدور القانون المذكور.

٢- يتم صرف تصريح العمل للعمال الوافدين من الجنسيات الخاضعة لقانون الاقامة بعد أخذ الموافقة المسبقة من هذه الوزارة أولاً ثم موافقة وزارة الداخلية ثانياً وذلك عند صرف التصريح لأول مرة.

٣- لا يسمح باستخدام أو صرف تصريح عمل لأي عامل وافد ختم على جواز سفره عبارة (غير مسموح له بالعمل) الا اذا كان العامل يحمل تصريح عمل ساري المفعول أو عقد عمل مصدق مسبقاً قبل تاريخ ختم الجواز بهذه العبارة.

٤- يتم صرف التصريح وفق الأسس التالية:

- المهن الممنوعة والتي لا يسمح لأي عامل وافد العمل بها ولا يستقبل أي طلب للعمل بهذه المهن وانما يرفض من قبل المكتب المختص مباشرة وهي مهن الاطباء والمهندسون والاعمال المحاسبية، والإدارية والمكتبية والمقاسم والهواتف والتوصيلات والمستودعات والديكور ومحطات المحروقات في المدن الرئيسية والحراس والمراسلون، والمهن التعليمية باستثناء بعض التخصصات التي لا يتوفر فيها أردنيون لاشغالها وبموافقة مسبقة من الوزارة بعد الاستئناس برأي ديوان الخدمة المدنية. وأعمال قص الشعر للرجال والسيدات والقصابون والعاملون في اصلاح السيارات (ميكانيك وكهرباء وتجليس ودهان السيارات).
- المهن المسموح للعمالة الوافدة العمل بها وذلك بعد التأكد من عدم توفر أي أردني باحث عن العمل في هذه المهن وهي عمال التنظيفات في امانة عمان والبلديات والمجالس القروية، عمال التنظيفات في المستشفيات، نضح المجاري ، غسيل وتشحيم السيارات، المخابز للمهنيين فقط ويمنع استخدام البائعين في المخابز، الخادمات، عمال التحميل والتنزيل، عمال الزراعة.

- مهن ممكن السماح للعمالة الوافدة العمل بها بعد التأكد من عدم توفر العدد الكافي من العمالة الأردنية وشريطة الحصول على موافقة لجنة الاستخدام في الوزارة وهي الوظائف الاشرافية والادارية والفنية كالخبراء والممرضات وموظفو المكاتب الاقليمية للشركات غيرالعاملة في الأردن واعمال المطاعم والمقاهي وعمال الخياطة والحيكات والعاملون في صياغة الذهب والفضة وأية مهنة غير مذكورة في البنود السابقة الخاصة بالمهن المسموح بها وغير المسموح بها، ويسبق عرض هذه الطلبات على اللجنة اعلان عن الفرص الشاغرة والحصول على تقرير بذلك.
- الفئات المعفاة من رسوم تصريح العمل وبموافقة مسبقة من وزارة العمل على كل حالة.
- العاملون لدى الهيئات وافراد البعثات الدبلوماسية.
- الخبراء والعمال الوافدين الذين تشملهم احكام الاتفاقيات الموقعة مع الحكومة.
- العاملون المتطوعون بدون اجر وذلك بعد اقتناع وموافقة الوزارة.

٥- لتنظيم دخول واقامة العمالة الوافدة.

- لا يسمح باستقدام أي عامل وافد من الجنسيات الخاضعة بشرط الحصول على اذن اقامة الا باذن مسبق من وزارة العمل.
- يختم جواز سفر كل قادم للمملكة وبقصد العمل بخاتم يبين فيه اسم صاحب العمل ومكانه ورقم وتاريخ موافقة وزارة العمل.
- يختم جواز سفر كل قادم للمملكة بغير قصد العمل (الزيارة، السياحة، العلاج) بعبارة (غير مسموح له بالعمل).
- لا يسمح باعطاء تصريح عمل لأي عامل وافد للاردن اذا لم يكن قد جاء بقصد العمل كما هو مبين على جواز السفر.
- على جميع القادمين للأردن أن يراجعوا أقرب مركز امني لاقامتهم خلال شهر من دخولهم وأما الداخل بقصد العمل فيطلب منه ابراز تصريح عمل.

- على كل من يأوي أو يؤجر شخص غير أردني ان يبلغ اقرب مركز امني لمكان اقامته تحت طائلة العقوبات.

٦- ضبط استقدام واستخدام العمالة الوافدة

- لا يسمح باستقدام واستخدام العمالة الوافدة الا في حالة عدم توفر العامل الأردني واخذ موافقة مسبقة من هذه الوزارة، وفي كل الاحوال لا يجوز استخدام عماله وافدة الا بعد الحصول على تصريح عمل ساري المفعول من هذه الوزارة.
- مغادرة العمالة الوافدة: يجب تصديق براءة الذمة الممنوحة للعامل الوافد من صاحب العمل من وزارة العمل قبل المغادرة أو من مكانها بعد تصويب أوضاعهم وفقاً لقانون العمل ويستثنى من ذلك الحاصلين على تصاريح علم سارية المفعول أو المعفيين من الرسوم بموجب قانون الاجانب وشؤن الاقامة رقم (٢٤) لسنة ١٩٧٦.
- يلتزم صاحب العمل بتقديم استمارة المؤسسة والتي يبين فيها اسماء العمال الأردنيين وغير الأردنيين سنوياً بمقتضى المادة (١٢) من قانون العمل.

٧- كما وصدرت التعاميم التالية عن وزير العمل خلال عام ١٩٩١

- تعميم رقم ٨٥٤/١٤/١/٧ تاريخ ١٩٩١/٢/٢٥، يؤكد على ضرورة تقاضي رسوم تجديد تصاريح العمل من تاريخ انتهاء مدة تصريح العمل السابق، ومن تاريخ بدء عمله.
- تعميم رقم ١٩٤٤/١٤/١/٧ تاريخ ١٩٩١/٦/٢٧ باعتماد تاريخ ١٩٨٨/١١/٦ تاريخ صدور قانون العمل المؤقت رقم (٣٧) لسنة ١٩٨٨ الساري المفعول لغايات تحصيل الرسوم بأثر رجعي.
- تستوفى الرسوم من تاريخ اول دخول للعامل الوافد اذا لم تزد مدة غيابه عن المملكة عن (٣) شهور اما اذا كانت المدة أقل من ثلاثة اشهر فتحصل الرسوم من تاريخ أول دخول له واعتبار مدة عمله متواصلة.

- تستوفى الرسوم بأثر رجعي من العمال الزراعيين الذين لم تصوب أوضاعهم بأثر رجعي فيتم استفاء الرسوم عن المدة السابقة عن عمله في الزراعة برسم كامل وليس برسم الزراعة.
- تطبيق نفس التعليمات على الخادمات الوافدات حيث يستوفى رسوم تصاريح العمل بأثر رجعي من تاريخ دخولهن البلاد أو تاريخ انتهاء اخر تصريح عمل (وزارة العمل، ١٩٩١).

ومن خلال استعراض سياسات الاستخدام للعمالة الوافدة في عام ١٩٩١، يتضح بأن الهدف من هذه السياسات هو العمل على توفير المزيد من فرص العمل للعمال الأردنيين الباحثين عن العمل بقصد مواجهة مشكلة البطالة والحد من المنافسة غير المشروعة وغير المتكافئة بين العمالة الوافدة والعمالة المحلية.

- العمل على تنظيم وضبط استقدام واستخدام وتواجد ومغادرة العمالة الوافدة بهدف زيادة السيطرة على سوق هذه العمالة في الأردن.
- تحصل أموال الخزينة عن السنوات السابقة من خلال تحصيل رسوم تصاريح العمل وبأثر رجعي، بهدف وضع ضوابط ذاتية تلقائية لمنع التهرب من الحصول على تصاريح العمل والعمل بصورة غير مشروعة، وبالتالي تحقيق هدف السيطرة على سوق العمل والعمالة الوافدة وتوفير المزيد من فرص العمل للأردنيين الباحثين عن العمل.
- اعفاء بعض الفئات من رسوم تصاريح العمل، كالعاملين بالبعثات الدبلوماسية والخبراء، والعمال الوافدين الذين تشملهم الاتفاقيات الموقعة مع الحكومة، والعاملون المتطوعون بدون اجر، حيث ان هذه الاعفاءات لم ترد في السنوات السابقة وقد هدفت الى احترام الاتفاقيات التي توقعها الحكومة والاستفادة من كفاءة وخبرات الخبراء الفنيين ولدفع العمل التطوعي وتحفيزه.
- زيادة التنسيق بين اجهزة الدولة المختلفة فيما يتعلق باستقدام واستخدام العمالة الوافدة.

وفي عام ١٩٩٢ صدرت عدة تعاميم من وزير العمل تحدد سياسات الاستخدام للعمالة الوافدة مضافة لما ورد في السنوات السابقة وهي:

- الغاء التعهد الخاص باصحاب المزارع والذي يؤخذ منهم في حالة الموافقة على الاستخدام أو تجديد تصاريح العمل للعمال الزراعيين.
- ضرورة تصويب اوضاع العمال الوافدين من قبل اصحاب العمل من ١٩٩٢/٥/٦ ولغاية ١٩٩٢/٦/٦.
- الطلب من مفتشي العمل القيام بجولات تفتيشية مكثفة على المؤسسات التي تستخدم عمالاً وافدين، واتخاذ الاجراءات القانونية بحق اصحاب العمل المخالفين لاحكام القانون.

- عدم منح أو تجديد تصاريح العمل للعمال الوافدين من عرب واجانب والعاملين في قطاع الزراعة الا بموافقة الوزير الشخصية.
- عدم استخدام أي عامل وافد من عرب واجانب الا بموافقة الوزير الشخصية.

كما وقد صدر قرار رئيس الوزراء رقم ٦٦٣٤/١/١/١٨ تاريخ ١٩٩٢/٦/٣ والقاضي بالغاء قرارات التسفير الصادره عن وزارة العمل بحق العمال الوافدين خلال الاعوام السابقة وحتى تاريخه (وزارةالعمل، ١٩٩٢أ). ويلاحظ بان هذه التعاميم والقرارات تهدف الى ضبط وتنظيم استخدام العمالة الوافدة وزيادة السيطرة عل سوق العمالة الوافدة في الأردن من خلال تكثيف حملات التفتيش على المؤسسات التي تستخدم عمالاً وافدين بصورة مخالفة لاحكام القانون، وحصر استقدام العمال الوافدين بموافقة الوزير الشخصية وعدم منح أو تجديد تصاريح العمل للعمال الزراعيين الا بموافقة الوزير الشخصية.

- تسهيل اجراءات وشروط منح تصاريح العمل وخاصة للعمال الزراعيين بهدف دعم القطاع الزراعي لتأمين حاجته من العمال الزراعيين وذلك من خلال الغاء التعهد المأخوذ على اصحاب المزارع، وتصويب اوضاع العمال الزراعيين برسم العامل الزراعي، والغاء قرارات التسفير الصادرة عن وزارة العمل في الاعوام السابقة،

ويمكن ان يعتبر هذا القرار بالغاء قرارات التسفير قراراً سياسياً لا يخدم الغايات الاساسية في ضبط وتنظيم العمالة الوافده المخالفة لاحكام القانون.

ومن خلال استعراض ومراجعة السياسات والتشريعات المتعلقة باستخدام العمالة الوافدة يمكن استخلاص الامور الأتية:

- لقد عانى سوق العمل الأردني من البطالة في عقدي الخمسينات والستينات وحتى النصف الأول من السبعينات حيث لم يكن سوقاً جاذباً للعماله الوافده ولم يكن فيه عمالة وافدة الا باعداد محددة تفد على صورة خبراء ومتخصصين فقط، وبالتالي فلم يكن هناك سياسة واضحة تجاه العمالة الوافدة خلال هذه الفترة.

- إن سياسات الاستخدام التي اتبعت في النصف الثاني من السبعينات عمدت الى تسهيل عملية استقدام واستخدام العمالة الوافدة وسياسة الباب المفتوح، بسبب النقص الحاصل في سوق العمل المحلي وألى تلبية احتياجات مشاريع التنمية وتخفيض تكاليف الانتاج والحد من الضغوط التضخمية وارتفاع الاجور، ولم تتطلب تلك المرحلة فرض أية رسوم مالية على تصاريح العمل.

- أما في بداية الثمانينات ومع عودة مظاهر البطالة وتفاقمها عاماً بعد عام، فقد عمدت سياسات الاستخدام الى تنظيم وضبط استقدام واستخدام وتواجد العمالة الوافدة والحد منها وابدالها بالعمالة الأردنية، من خلال مطالبتها بضرورة الحصول على تصاريح عمل مقابل رسوم سنوية وبمعدلات متباينة وفق المهن والقطاعات الاقتصادية وزيادة المخالفات على اصحاب العمل المخالفين باستخدامهم عمالة وافدة بصورة غير مشروعة واشتراط المشرع عدم جواز تخفيف الغرامات المفروضة عن الحد الأدنى استناداً للاسباب التقديرية المخففة.

- وبعد منتصف الثمانينات ومع تزايد وتفاقم مشكلة البطالة فقد عمدت سياسات الاستخدام لاتخاذ اجراءات اشد بعد تنظيم وضبط استقدام واستخدام وتواجد العمالة الوافدة والحد منها وابدالها بالعمال الأردنيين وذلك من خلال زيادة رسوم تصاريح العمل، وزيادة المخالفات على اصحاب العمل المخالفين

باستخدامهم عمالة وافدة بصورة غير مشروعة، ولبلاغات رئيس الوزراء، وتعليمات وزير العمل بهذا الخصوص.

- تعديل وتطوير سياسات الاستخدام للعمالة الوافدة اكثر من مرة تجاوباً مع اوضاع ومستجدات ومتغيرات سوق العمل وتطوراته وتلبيته لاحتياجاته، وذلك بهدف ضبط وتنظيم سوق العمالة الوافدة وتحقيق المزيد من السيطرة عليها لتوفير المزيد من فرص العمل للأردنيين الباحثين عن العمل وتدعيم القدرة التنافسية للعمالة المحلية اتجاه العمالة الوافدة.

- اكدت السياسات والتشريعات المتعلقة باستخدام العمالة الوافدة على اولوية العامل الأردني الباحث عن العمل في فرص العمل المتاحة في سوق العمل الأردني.

- عدم وجود التنسيق والتعاون الفعال بين اجهزة الدوله المختلفة بخصوص سياسات استقدام واستخدام العمالة الوافدة.
- عدم جدية وقدرة هذه السياسات في ضبط وتنظيم استقدام واستخدام وتواجد العمالة الوافدة في سوق العمل المحلي، حيث انه بالرغم من كل هذه السياسات المعتمدة والاجراءات والتعديلات القانونية المتخذة فإنه ما زالت اعداداً كبيرة من هذه العمالة تتدفق وتتواجد بصورة عشوائية وغير مشروعة في سوق العمل المحلي ودون ان تحمل تصاريح عمل من وزارة العمل، مع ان هذه السياسات والاجراءات قد اسفرت عن بعض النتائج الايجابية من حيث الحد نوعاً ما من تواجد العمالة الوافدة وتقليل التسيب والفوضى في سوق العمل المحلي وتراجع بعدد تصاريح العمل وزيادة في فرص العمل المتاحة للأردنيين الباحثين عن العمل.
- ان كثرة تعديل وتغيير سياسات استقدام واستخدام العمالة الوافدة قد ادت في بعض الاحيان الى ارباك مكاتب العمل في تنفيذ احكام قانون العمل وارباك اصحاب العمل والعمال ومساعدة بعض العمال الوافدين وارباب العمل على التهرب من التقيد باحكام قانون العمل وفي زيادة اعداد العمالة الوافدة والمتواجدة بصورة غير مشروعة في سوق العمل المحلي.

- ان سياسات الاستخدام لم تأخذ جانب المنع لاستخدام العمالة الوافدة دائماً وانما بهدف تنظيم وضبط استخدام هذه العماله عن طريق التدخل في فرض رسوم على تصاريح العمل بقصد زيادة كلفة العمالة الوافدة وليس منعها كلياً، وتقليص الفجوة بين كلفة العمالة الوافدة والعمالة المحلية من اجل زيادة قدرتها على المنافسة وتحسين نوعيتها وايجاد المزيد من فرص العمل المتاحة لها وللحد من معدلات البطالة التي يعاني منها سوق العمل المحلي.

ثانياً: الدراسات السابقة:

لقد ظهر الاهتمام بدراسة العمالة الوافدة في الأردن بشكل خاص وفي الوطن العربي بشكل عام منذ فترة قصيرة، حيث شهدت السنوات القليلة الماضية بعض البحوث والدراسات في مجال العمالة الوافدة، وقام الباحث بالاطلاع على الدراسات السابقة الأردنية والعربية والاجنبية المتعلقة بموضوع الدراسة، ووجد ان هناك مجموعة من هذه الدراسات والتي لها صلة مباشرة أو غير مباشرة بموضوع الدراسة.

وقد تناول الباحث في هذا القسم الدراسات السابقة التي تطرقت لموضوع الدراسة بصورة مباشرة وغير مباشرة، حيث سيتم استعراض الدراسات السابقة على النحو التالي:

أولاً: الدراسات الأجنبية

قدم ايندكوت (Endicott, 1980) في الولايات المتحدة الامريكية تقريرالمسح بعنوان (اتجاهات في استخدام خريجي الكليات والجامعات في الاعمال التجارية والصناعية) على عينة مؤلفة من (١٤٢) شركة بهدف تحديد الأعمال التي تهتم بها هذه الشركات وبيان وجهات نظرها في مستقبل الاعمال لعام ١٩٨١ واحتياجاتها من خريجي الكليات والجامعات في عام ١٩٨٣ وتوظيف خريجي الكليات والجامعات الذين ليست لديهم خبرة خلال عام ١٩٨٠، وعدد الذين تم توظيفهم في عام ١٩٨١ ومستويات الرواتب وما كسبه الخريجون بعد خمسة سنوات من الخدمة، واثر الركود الاقتصادي على الالتحاق بالكليات.

ومن أبرز نتائج هذا المسح ما يلي:

- افاد (٣٩٪) من الشركات الى أن الأعمال قد تتحسن بالنسبة لها في عام ١٩٨١.
- افاد (١١٪) من الشركات الى أن الأعمال لن تكون جيدة كما يجب.
- تتوقع الشركات أن يزيد استخدام حملة البكالوريوس نسبة (١٦٪) و (١٠٪) من حملة الماجستير.
- سترفع الشركات الرواتب من (٧٪-١٠٪).

- سيزداد الطلب على خريجي كليات الهندسة والمحاسبة وادارة الأعمال وعلوم الحاسوب والمبيعات.

وتقدم سانيال وزملاءه (Sanyal; and others, 1981) بحثاً بعنوان (التعليم العالي وسوق العمل في الفلبين) يبين فيه العلاقة بين أهداف التعليم العالي في الفلبين وأهداف التخطيط الاقتصادي واستنتاج التطلعات للتنمية المستقبلية للتعليم العالي في الفلبين وتحليل للاطار الاجتماعي والاقتصادي للفلبين ويضع موجزاً للتاريخ الاقتصادي والخصائص السكانية والاستراتيجية للتنمية الحاضرة وتحديد العوامل المؤثرة في تطوير النظام التعليمي بما في ذلك اتجاهات الالتحاق والسياسة الادارية وملاحظة نتائج التوسع بالنظام التعليمي على الطاقة الاستيعابية لسوق العمل وتحديد الخصائص للقوى العاملة الحالية.

ومن أبرز ما ورد في هذا البحث:

- قدر الباحث وزملاءه العرض والطلب على العمالة ذات التأهيل العالي.
- تقديم اقتراحات لتحسين التخطيط التربوي لعمليات الاستخدام.
- دراسة طموحات الطلاب وتوقعاتهم من خلال اجراء مسح لمتطلبات دخولهم للجامعة وخلفية الطلاب والاختصاصات المختارة ومصادر التمويل.
- وصف العلاقات بين انماط ومستويات التعليم وعروض سوق العمل.
- اصلاح التخطيط التعليمي لتحسين الاستخدام لخريجي الجامعات.

وقدم ڤيتر (Veter, 1982) في الولايات المتحدة الامريكية تقريراً بعنوان (العرض والطلب على العلمآء والمهندسين). عرض فيه الإختلالات الماضية والحالية والمستقبلية في العرض والطلب على العلماء والمهندسين وثم تقييم العرض ومقارنته بالطلب الحالي وقصير الأجل وتقييم المشاركة المتزايدة للنساء والجنسيات الاجنبية في الانتاج ومن ابرز ما ورد بهذا التقرير:

- ان عرض العلماء (باستثناء علماء الحاسوب) قد تجاوز فرص العمل المتاحة وقد استمر الاستخدام بالانخفاض بين العلماء بالنسبة للاستخدام بين المجموعات الاخرى المتشابهة بالتعليم والتدريب.

وفي دراسة قام بها البنك الدولي (١٩٨٦) بعنوان (القضايا العالمية وعدم التوازن في سوق العمل) وذلك بهدف تحليل سياسات مستقبل سوق العمل الأردني، وقد كان من اهم نتائج هذه الدراسة ما يلي:

- التوقع بأن سوق العمل الأردني سيعاني من عدم وفرة فرص العمل مستقبلاً بدلاً من معاناته من كثرة العمالة الوافدة.
- التوقع ان يشهد سوق العمل الأردني في عام ١٩٩٠ حدوث بطالة قدرها (٢٧٥) الف عامل و (٢٢٨) الف عامل عام ١٩٩٣.

وقام دينتون وزملاءه (Denton; and others, 1987) في كندا باجراء بحث ميداني حول (الاوضاع المهنية لحملة الدبلوم من جامعات اونتاريو لعام ١٩٨٥). وتألفت عينة البحث من (٣٦٣١٥) خريجاً لعام ١٩٨٥، حيث كانت الاستبانة اداة لهذا البحث.

وقد توصل هذا البحث للنتائج الاتية:

- تبين ان نسبة (٨١٪) من الخريجين كانوا يعملون في ربيع عام ١٩٨٦.
- بلغت نسبة البطالة بين الخريجين (٧,٣٪) في ربيع عام ١٩٨٦.
- وان (١٨,٣٪) من الخريجين قد واصلوا دراستهم كطلبة منتظمين.
- لقد حصل الذكور على رواتب ابتدائية اكثر مما حصل عليه الاناث.
- حصل الخريجون من حملة الماجستير على المرتبة الأولى وحملة الدكتوراه على معدلات استخدام اعلى من اولئك الحاصلين على دبلوم أو البكالوريوس.
- حصل الخريجون في مجالات المهن الصحية والتجارية وادارة الاعمال معدلات استخدام اكثر من الخريجين في المجالات الأخرى.
- كانت اكثر طرق البحث عن العمل نجاحاً من تلقى مساعدة من شخص متعاون أو رب عمل له علاقة قريبة أو اصدقاء أو اقارب.

وقام بورجن وزملاءه (Borgeni; and others, 1990) بدراسة استكشافية بعنوان (البطالة لدى خريجي الجامعات. على عينة مكونة من (١٢) خريجاً جامعياً تحت سن (٢٥) سنة. وكان من نتائج هذه الدراسة:

- تقسم فترة البطالة الى فترة اولية وفترة احباط ويأس.

- ردود فعل المشاركين بالدراسة كانت مرتبطة بترددات المشاعر وانخفاض الثقة بالنفس خلال فترة البحث عن العمل في فترة البطالة.

وقدم لندكويست (Lindguist, 1991) تقريراً لمسح وطني بعنوان (اتجاهات استخدام خريجي كليات المجتمع والجامعات في الاعمال التجارية والصناعية) ويعرض بهذا التقرير معلومات مسحية جمعت من (٣٢٠) شركة تتعلق بشؤون الموظفين وسياسة استخدام خريجي الكليات والجامعات.

وكان من ابرز نتائج هذا المسح ما يلي:

- هناك (٤٠٪) من الشركات ستزيد مستوى استخدامها لحملة البكالوريوس.
- ارتفع الطلب على المهن الهندسية بنسبة (١٪)، وانخفضت بنسبة (٢٥٪) على التخصصات الأخرى.
- تقوم (٣٨٪) من الشركات بعدد قليل من الزيارات لحرم الجامعات بينما تقوم (٢٤٪) من الشركات بزيارات اكثر وتتحدث مع عدد كبير من الخريجين.
- تم رفع رواتب الخريجين الجدد بشكل عام بنسبة (٤٪) ورواتب المهن الهندسية لحملة البكالوريوس والماجستير بنسبة (٤,٤٪) بشكل خاص.
- تحسنت رواتب حملة الماجستير في علوم الحاسوب بنسبة (٥,٤٪).
- استمرار زيادة النفقات المالية والوقت على تأهيل المتقدمين لهذه الشركات.

ثانياً: الدراسات العربية:

لم يتمكن الباحث من الإطلاع إلا على دراسة عربية واحدة في هذا المجال، حيث اجريت هذه الدراسة في الكويت عام ١٩٨٢، وأما باقي الدراسات العربية الأخرى التي سيتم ذكرها تالياً فهي دراسات اردنية وهي:

وكذلك قام كل من الظاهر والسالم (١٩٨٢) في الكويت بدراسة ميدانية بعنوان (العمالة في دول الخليج العربي). على عينة مؤلفة من (٢٨٨٣) شخصاً بهدف وصف وتحليل الاوضاع الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والادارية المعمول بها في المنطقة وتأثير الوافدين عليها وما يؤدي الى استقرار أو عدم استقرار الانظمة السياسية القائمة.

وقد توصلت الدراسة للنتائج الآتية:

- هناك عرضاً اكثر من الطلب على العمالة الوافدة.
- العمالة الوافدة ليست بوضع يسمح لها بالمساومة والتشرط.
- إن حكومات دول الخليج تستطيع ان تنسق وتختار سياسات عمالية بما يتناسب واهدافها السياسية والاقتصادية والاجتماعية
- إن استمرار الانظمة السياسية القائمة في المنطقة يرتكز على سياسة عمالية معينة بحيث انها لا تتأثر بتواجد الوافدين أو تزايد عددهم أو ترحيلهم.
- هناك هوة بين المواطنين والوافدين، فالعلاقات الاجتماعية بين الطرفين ضعيفة ويميل المواطن من التخوف من وجود الوافد لاختلاف العادات والتقاليد ولا يشعر الوافد بأنه جزء من النظام الاجتماعي ومن ثم يشعر بالغربة والاغتراب.
- ويساعد على ايجاد واستمرار هذه الهوة هي سياسة الدولة بايجاد الفرق في تطبيق القوانين السياسية والادارية والاقتصادية بين المواطن والوافد. لتظهر حامية لمصالح المواطن، وما على المواطن إلا أن يقدم ولاءه السياسي للنظام القائم.
- حرص الوافدين لاقامة علاقات اجتماعية ودية بينهم وبين المواطنين الا انهم يلاحظون البعد والجفاء من قبل المواطنين.
- عدم شعور الوافدين بحرية التعبير عن ارائهم السياسية وتكريس جهودهم للعمل فقط.
- إن حكومات دول المنطقة تعمل ما يريده مواطنيها وتعمل ما تراه مناسباً لذلك، مقابل الولاء السياسي للمواطنين، حيث لا يحبذ المواطنون المساواة مع الوافدين وضرورة صرامة القوانين للحد من الاعداد المتزايدة من الايدي العاملة الوافدة.

وكذلك اجرت المؤسسةالملكية للثقافة والتعليم (١٩٨٢) دراسة بعنوان (دراسة تقدير احتياجات الأردن من القوى البشرية (المتخصصين والفنيين والاداريين ١٩٨٢-١٩٨٦). بهدف تحديد متطلبات المؤسسات الأردنية من المتخصصون والفنيون

والاداريون ممن يحملون مؤهلات علمية فوق مستوى الثانوية العامة خلال السنوات ١٩٨٢-١٩٨٦.

- تحديد الناتج المتوقع للمؤسسات التعليمية من الطلبة في الأردن وخارجه في المجالات التخصصية والادارية والفنية خلال ذات الفترة وابراز مجالات التخصص لكل منهم ما امكن ذلك.
- دراسة عدد ومهن العاملين العرب والاجانب في الأردن.
- دراسة هجرة الكفاءات الأردنية للخارج من حيث حجمها وخصائصها ومميزاتها واتجاهاتها.
- مقارنة العرض والطلب المتوقعين من القوى العاملة وبيان اوجه الزيادة أو النقص مع تحليل الاسباب وذلك لتحديد الاولويات والاعداد المطلوبة في مجال التعليم العالي بانواعه.

وقد توصلت الدراسة الى النتائج التالية:

- توقعت الدراسة ان مجمل العرض المتوقع سوف يبلغ (١٨٣٥٦) عاملاً عام ١٩٨٣ يرتفع الى (٢٠٤٧٢) عاملاً عام ١٩٨٦ والى (٢١٧٤٥) عاملاً عام ١٩٨٨.
- الطلب المتوقع عام ١٩٨٣ يبلغ (١٩٣٨٢) عاملاً و (٩٥١٠) عاملاً عام ١٩٨٥، أي ان الطلب يتناقص باستمرار.
- وبموازنة العرض مع الطلب تبين أن هناك عجز متوقع فقط عام ١٩٨٣ من فئة المتخصصين والفنيين قدر بحوالي (٣٢٧٥) عاملاً مقابل فائض متوقع ببقية السنوات ١٩٨٤، ١٩٨٥، ١٩٨٦، أما الاداريين فانه يتوقع ان يكون هناك فائضاً طيلة السنوات ١٩٨٣، ١٩٨٤، ١٩٨٥، ١٩٨٦.

وقام كل من الشريده وابراهيم ولطفي (١٩٨٥) بدراسة بعنوان (العرض والطلب على القوى العاملة في الأردن) بهدف تقدير عرض القوى العاملة الاضافي من خلال حساب مخرجات النظام التعليمي في الأردن ومعدلات المشاركة الاقتصادية حسب المستوى التعليمي والجنس وبتقدير الطلب الاضافي على القوى العاملة من خلال حسابه باستخدام طريقة الانتاج والانتاجية.

ومن أبرز ما توصلت اليه الدراسة النتائج الآتية:

- هناك فائضاً اجمالياً متوقعاً في الفترة ١٩٨٦-١٩٩٠ قدره (٨٢,٧) الفاً.
- تتركز البطالة المتوقعة من حملة دون الثانوية العامة قدره (٤٥,٧) الفاً ثم حملة الشهادة الجامعية (٢١,٤) الفاً.
- يتوقع ان تشهد مهن الانتاج والمتخصصين والفنيين في نهاية الفترة فائضاً قدره (٤٣,٦)، (١٤,٥)، الفاً على التوالي وبتوزيع الباقي بين المجموعات المهنية الاخرى.

وكذلك اجرى الظاهر (١٩٨٥) دراسة ميدانية بعنوان (الايدي العاملة الوافدة الى الأردن). على عينة مؤلفة من (٧٢٨٤) شخصاً بهدف بحث اوضاع العمالة الوافدة من عربية واجنبية في الأردن من النواحي الاجتماعية والاقتصادية والسياسية لسد النقص الحاصل في هذه المعلومات وفحص بعض الفروض والنظريات المتعلقة بالعرض والطلب وعلاقة العمال برب العمل والسياسة العامة المتبعة لتنسيق الامور الاقتصادية وما يترتب على ذلك من نتائج اجتماعية وسياسية.

ومن ابرز النتائج التي توصلت لها الدراسة ما يلي:

أولاً: من وجهة نظر المواطنين:

- يعتقد المواطنون ان علاقاتهم الاجتماعية مع الوافدين ضعيفة وتنحصر في حيز العمل فقط ويرون أنه يجب ان يكون لهم امتيازات اكثر من الوافدين وان الفجوة الاجتماعية تعود الى اختلاف العادات والتقاليد.
- وعلى الصعيد الاقتصادي هناك نظرة تشاؤمية من قبل المواطنين تجاه زيادة اعداد العمالة الوافدة باعتبارها تؤدي الى نقص مصادر رزقهم، ويعترف المواطن باختلاف تطبيق قوانين العمل بين المواطن والعامل الوافد وبانخفاض الكفاءة الانتاجية للعامل الأردني بسبب عدم المحاسبة الحكومية وللعامل الوافد بسبب عدم الشعور بالانتماء وقلة الدخل.
- وعلى الصعيد السياسي والاداري فيعتقد المواطنين بانه ليس مهماً المشاركة بالحياة السياسية وان العمالة الاجنبية لا تشعر بالانتماء السياسي، ويجدون من قوانين الجوازات والجنسية والاقامة والضمان الاجتماعي والعمل عوامل تقف حجر عثرة في سبيل استقرار الايدي العاملة الوافدة.

والاداريون ممن يحملون مؤهلات علمية فوق مستوى الثانوية العامة خلال السنوات ١٩٨٢-١٩٨٦.

- تحديد الناتج المتوقع للمؤسسات التعليمية من الطلبة في الأردن وخارجه في المجالات التخصصية والادارية والفنية خلال ذات الفترة وابراز مجالات التخصص لكل منهم ما امكن ذلك.
- دراسة عدد ومهن العاملين العرب والاجانب في الأردن.
- دراسة هجرة الكفاءات الأردنية للخارج من حيث حجمها وخصائصها ومميزاتها واتجاهاتها.
- مقارنة العرض والطلب المتوقعين من القوى العاملة وبيان اوجه الزيادة أو النقص مع تحليل الاسباب وذلك لتحديد الاولويات والاعداد المطلوبة في مجال التعليم العالي بانواعه.

وقد توصلت الدراسة الى النتائج التالية:

- توقعت الدراسة ان مجمل العرض المتوقع سوف يبلغ (١٨٣٥٦) عاملاً عام ١٩٨٣ يرتفع الى (٢٠٤٧٢) عاملاً عام ١٩٨٦ والى (٢١٧٤٥) عاملاً عام ١٩٨٨.
- الطلب المتوقع عام ١٩٨٣ يبلغ (١٩٣٨٢) عاملاً و (٩٥١٠) عاملاً عام ١٩٨٥، أي ان الطلب يتناقص باستمرار.
- وبموازنة العرض مع الطلب تبين أن هناك عجز متوقع فقط عام ١٩٨٣ من فئة المتخصصين والفنيين قدر بحوالي (٣٢٧٥) عاملاً مقابل فائض متوقع ببقية السنوات ١٩٨٤، ١٩٨٥، ١٩٨٦، أما الاداريين فانه يتوقع ان يكون هناك فائضاً طيلة السنوات ١٩٨٣، ١٩٨٤، ١٩٨٥، ١٩٨٦.

وقام كل من الشريده وابراهيم ولطفي (١٩٨٥) بدراسة بعنوان (العرض والطلب على القوى العاملة في الأردن) بهدف تقدير عرض القوى العاملة الاضافي من خلال حساب مخرجات النظام التعليمي في الأردن ومعدلات المشاركة الاقتصادية حسب المستوى التعليمي والجنس وبتقدير الطلب الاضافي على القوى العاملة من خلال حسابه باستخدام طريقة الانتاج والانتاجية.

ومن أبرز ما توصلت اليه الدراسة النتائج الآتية:

- هناك فائضاً اجمالياً متوقعاً في الفترة ١٩٨٦-١٩٩٠ قدره (٨٢,٧) الفاً.
- تتركز البطالة المتوقعة من حملة دون الثانوية العامة قدره (٤٥,٧) الفاً ثم حملة الشهادة الجامعية (٢١,٤) الفاً.
- يتوقع ان تشهد مهن الانتاج والمتخصصين والفنيين في نهاية الفترة فائضاً قدره (٤٣,٦)، (١٤,٥)، الفاً على التوالي وبتوزيع الباقي بين المجموعات المهنية الاخرى.

وكذلك اجرى الظاهر (١٩٨٥) دراسة ميدانية بعنوان (الايدي العاملة الوافدة الى الأردن). على عينة مؤلفة من (٧٢٨٤) شخصاً بهدف بحث اوضاع العمالة الوافدة من عربية واجنبية في الأردن من النواحي الاجتماعية والاقتصادية والسياسية لسد النقص الحاصل في هذه المعلومات وفحص بعض الفروض والنظريات المتعلقة بالعرض والطلب وعلاقة العمال برب العمل والسياسة العامة المتبعة لتنسيق الامور الاقتصادية وما يترتب على ذلك من نتائج اجتماعية وسياسية.

ومن ابرز النتائج التي توصلت لها الدراسة ما يلي:

أولاً: من وجهة نظر المواطنين:

- يعتقد المواطنون ان علاقاتهم الاجتماعية مع الوافدين ضعيفة وتنحصر في حيز العمل فقط ويرون أنه يجب ان يكون لهم امتيازات اكثر من الوافدين وان الفجوة الاجتماعية تعود الى اختلاف العادات والتقاليد.
- وعلى الصعيد الاقتصادي هناك نظرة تشاؤمية من قبل المواطنين تجاه زيادة اعداد العمالة الوافدة باعتبارها تؤدي الى نقص مصادر رزقهم، ويعترف المواطن باختلاف تطبيق قوانين العمل بين المواطن والعامل الوافد وبانخفاض الكفاءة الانتاجية للعامل الأردني بسبب عدم المحاسبة الحكومية وللعامل الوافد بسبب عدم الشعور بالانتماء وقلة الدخل.
- وعلى الصعيد السياسي والاداري فيعتقد المواطنين بانه ليس مهماً المشاركة بالحياة السياسية وان العمالة الاجنبية لا تشعر بالانتماء السياسي، ويجدون من قوانين الجوازات والجنسية والاقامة والضمان الاجتماعي والعمل عوامل تقف حجر عثرة في سبيل استقرار الايدي العاملة الوافدة.

ثانياً: من وجهة نظر العمال الوافدين

- يقيم الوافدون وضعهم الاجتماعي مع المجتمع الأردني بضعفه الشديد لان علاقاتهم الاجتماعية في حيز العمل فقط لاختلاف العادات والتقاليد. وان حاجاتهم الصحية والعلمية والسكنية غير مشبعة، وان امنهم واستقرارهم وصيانة حقوقهم امور مضمونة داخل المجتمع الأردني.
- أما بالنسبة للوضع الاقتصادي فيرون ان تأمين احتياجاتهم الاقتصادية تتناسب تناسباً طردياً مع المدة التي يقضونها في الأردن.
- وعلى الصعيد السياسي والاداري فيرون بان وجودهم في الأردن للعمل وليس لهم أي اهتمام في القضايا السياسية ولا يجدون من القوانين الادارية اسباباً تحد من استقرارهم في الأردن.

ثالثاً: من وجهة نظر المسؤولون:

- ويرى المسؤولون على الصعيد الاجتماعي عدم ضرورة تشجيع اقامة علاقات اجتماعية بين الوافدين والمواطنين، ويرون بان المواطنين يجدون في شخص الوافد عامل تهديد لحياتهم الاقتصادية والسياسية والتعليمية ويوافقون بان حاجات الوافدين الصحية والعلمية والسكنية غير كافية.
- وعلى الصعيد الاقتصادي فيرون ان الاحتياجات للوافدين تزداد اشباعاً مع زيادة المدة الزمنية التي يقضونها في الأردن وبعدم استطاعة الوافدين الادخار ويرون اختلاف تطبيق قانون العمل لصالح رب العمل وان انتاج العامل الوافد اكثر من انتاج العامل المواطن بالرغم من انخفاضها للجانبين.
- ويعتقد المسؤولون بان العمال الوافدين يفصحون عن ارائهم بحرية كاملة ولا يربطون بين امن واستقرار النظام السياسي وأمن واستقرار الايدي العاملة الوافدة، وان القوانين الادارية تقف امام استقرار الايدي العاملة الوافدة.

وأجرى كل من الصمادي وعميره وعلي والاحمد واليوسفي (١٩٨٦)دراسة في الأردن بعنوان (الأثر الاقتصادي والاجتماعي للعمال الوافدين في الأردن). على عينة مولفة من (٤٠١٨) عاملاً وافداً وتهدف هذه الدراسة لما يلي:

- بحث الخصائص السكانية والاقتصادية والاجتماعية الرئيسية للعمال الوافدين في الأردن.
- تقدير اجمال دخل الوافدين واستعمالاته.
- تحليل الأثر الاجتماعي والاقتصادي للعمال الوافدين على الاقتصاد الأردني.
- تقييم الطموحات المستقبلية والحاضرة لسوق العمل والسياسات العمالية المتعلقة بحركة العمال الوافدين.

وقد توصلت هذه الدراسة للنتائج الآتية:

- ان احد السمات الرئيسية في الاقتصاد الأردني هو الخلل في سوق العمل والذي يعتمد على عوامل داخلية كنمو وتطور الاقتصاد الأردني ومعدل النموالسكاني وناتج النظام التعليمي، وعوامل خارجية كالطلب على الأيدي العاملة الاردنية من الدول المنتجة للنفط ومنافسة العمال غير الأردنين للعمالة المحلية واكمال اعمال البنية التحتية لهذه الدول والانخفاض المستمر باسعار النفط المصاحب للركود الاقتصادي الذي صاحب المنطقة خلال السنوات الثلاثة الاخيرة الماضية مما اثر على مستوى الاجور في الدول الخليجية وبالتالي الى انخفاض الحوافز للعمال الأردنيين بالخارج.
- ان اغلبية العمال الوافدين من العرب وخاصة المصريين، ففي عام ١٩٨٤ شكل العمال العرب حوالي (٩٢,٨٪) من اجمالي العمال الوافدين وكان منهم (٩٨٪) مصريين والاسيويين (٦,٩٪) من الاجمالي وان (٤,٣٪) من مجموع العمال الوافدين كانوا متخصصين وفنيين و (٣٪) فقط منهم من العمال المصريين.
- ان سبب تدفق العمال الوافدين للأردن هو ظروف عملهم الجيدة نسبياً لحسن معاملتهم المتساوي مع العمال الأردنيين وحصولهم على امتيازات اضافة للعمل كالسكن والتأمين الاجتماعي والغذاء.
- هناك اختلافات في كسب العيش وبالتالي في الدخل بين العمال الوافدين، فالاوروبيين يكسبون ثلاث مرات ما يكسبه العمال العرب ويليهم العمال الأسيويين ويكسبون ضعف ما يكسبه العمال العرب ويأتي العمال العرب في المرتبة الثالثة، وان الميل للاستهلاك بين جميع العمال الوافدين لاتتفاوت كثيراً، سواء بالنسبة أو النشاط الاقتصادي أو الموقع الجغرافي، لذا فإن مدخرات العمال غير العرب ستكون اعلى من مدخرات العمال العرب.

- قدرت تحويلات العمال الوافدين بحوالي (٩٠) مليون ديناراً اردنياً في عام ١٩٨٤ مضافاً اليها المدخرات والاستثمارات المقدرة.
- انخفاض الاستثمارات التي يقوم بها العمال الوافدين ويأتي معدل المساهمة للعمال العرب اعلى معدل بين العمال الأخرين من الجنسيات المختلفة.
- شكل العمال الوافدين (٢٥,٩٪) من اجمالي القوى العاملة الأردنية، وشكلت (٣٤,٩٪) من العمال الأردنيين حتى عام ١٩٨٤.
- هناك تأثيرات سلبية غير مباشرة للعمال الوافدين على ظروف الاسكان والظروف الصحية في الأردن، فأكثر من (٧٢٪) من العمال الوافدين عاشوا في اماكن مكتظة وفي حالات كثيرة جلبوا معهم امراضاً غريبة عن المجتمع الأردني.

وقام الحوراني (١٩٨٨) بدراسة بعنوان (دراسة تحليلة للبطالة في الأردن) وتهدف هذه الدراسة تحليل ابعاد مشكلة البطالة في الأردن وتقديم مجموعة من النتائج الواقعية المدعمة بالارقام والاحصاءات الدقيقة والتي تساهم في وضع توصيات ايجابية.

وكان من ابرز النتائج التي توصلت اليها هذه الدراسة ما يلي:
- ان معدلات البطالة تتحرك باتجاه عكسي مع معدلات نمو الناتج المحلي الاجمالي في جميع الفترات وعندما تنخفض مؤقتاً يكون الفضل الى الطلب الخارجي على العمالة الأردنية من قبل اسواق العمل في دول الخليج العربي.
- يحظى موضوع العمالة الوافدة في سوق العمل الأردني باهتمام كافة المعنين في قضية البطالة من مسؤولين ونقابيين وباحثين، لوجود النزاع على فرص العمل المحدودة في الوقت الحاضر بين العمالة الأردنية والعمالة الوافدة.
- هناك تراجع حاد في الحصة النسبية لقطاع الزراعة في الناتج المحلي الاجمالي وانخفاض معدل النمو السنوي للقطاع الزراعي وانخفاض حجم القوى العاملة الأردنية بهذا القطاع انخفاض حاد مما صاحبه زيادة في حجم العمالة الوافدة بهذا القطاع.

وقام الزعبي (١٩٨٨) بتقديم ورقة بعنوان (القدرة الاستيعابية للعمالة في القطاعين العام والخاص في الأردن) عرض فيها تحديد القدرة الاستيعابية لسوق

العمل الأردني من خلال تحليل خصائص سوق العمل وما يتضمنه من توزيع للقوى العاملة الأردنية والوافدة حسب النشاط الاقتصادي والمجموعات المهنية والمستوى التعليمي، وتحليل خصائص القوى العاملة الأردنية في الخارج والقوى العاملة المتعطلة عن العمل من خلال استعراض اسباب البطالة وانواعها وخصائصها ومقارنتها بخصائص القوى العاملة في الخارج لسنوات الركود الاقتصادي في الأردن ومن ثم الوصول الى تقديرات القوى العاملة مستقبلاً ومعدلات البطالة وخصائصها الفنية والتعليمية.

ومن ابرز ما ورد في هذه الورقة مايلي:

- هناك فائض متوقع في عرض القوى العاملة في سوق العمل الأردني.
- هناك خصائص يتصف فيها سوق العمل الأردني وهي:
  - عدم انسجام سياسات التعليم مع سياسات التنمية الاقتصادية، مما أدى الى وجود خلل بين العرض والطلب للقوى العاملة الاردنية.
  - عدم قدرة القوى العاملة المتعطلة عن العمل على التكيف مع ظروف سوق العمل ومعطياتة الحالية.
  - انخفاض متوسط حجم هجرة القوى العاملة الاردنية للخارج وبروز ظاهرة الهجرة العكسية.
  - احتفاظ سوق العمل الأردني باعداد كبيرة من القوى العاملة الوافدة يمكن استبدالها بعمالة محلية في بعض القطاعات الاقتصادية كالخدمات والتجارة بالاضافة لقطاع الزراعة.
  - عدم انسجام الخطط المتعلقة بالقوى العاملة الأردنية مع الظروف الاقتصادية الحالية.
  - اضطراب الأهمية النسبية لمشاركة القوى العاملة الأردنية في النشاطات الاقتصادية في الأردن.

وقام كل من الصمادي والأحمد (١٩٨٨) بتقديم ورقة بعنوان (أثر العمالة الوافدة على الاقتصاد الأردني) جاء فيها عن تنظيم سوق العمل تجاه العمالة الوافدة وما اتخذته الحكومة من اجراءات وعقوبات وتعديلات للقوانين والتشريعات لتنظيم

سوق العمل والسيطرة على العمالة الوافدة للأردن في ضوء المستجدات في سوق العمل، ومن أبرز ما ورد بهذه الورقة ما يلي:

- خضوع تنفيذ بعض القوانين والاجراءات لاعتبارات سياسية تتعارض احياناً مع اوضاع الاقتصاد الوطني ومصالحه.
- عدم التزام نسبة كبيرة من العمال العرب في الحصول على تصاريح عمل كما ينص عليه القانون.
- ضعف التنسيق بين الجهات المختلفة ذات العلاقة بتنفيذ احكام القانون بالرغم من التعاميم في هذا المجال، وتداخل الاختصاصات.
- وجود اعداد لا يستهان بها من العمالة الموسمية من بعض الدول المجاورة والتي تدخل البلاد بصورة مؤقتة.
- وجود اعداد كبيرة نسبياً من العمالة (الطيّارة) أي العمالة التي تبحث عن عمل عادي يومياً دون العمل الدائم لدى صاحب عمل محدد ويعد ذلك مخالفاً لاحكام القانون.

واجرى ابراهيم وزملاءه (١٩٨٩) دراسة بعنوان (واقع ومستقبل سوق العمل الأردني) بهدف بيان الخصائص الهيكلية لسوق العمل الأردني (واقعه واختلالاته)، واقترح التوصيات للحد من تلك الاختلالات.

وكان من أهم ما توصلت اليه هذه الدراسة النتائج الآتية:

- بدأت ظاهرة تدفق العمالة الوافدة الى الأردن بشكل ملموس عام ١٩٧٣ واستمرت الى وقتنا الحاضر، وقد شجع على استمرارية هذه التدفقات سياسة الباب المفتوح التي اتبعتها الحكومة والتي أدت الى تدفقات عشوائية للعمالة الوافدة وبدخول اعداد كبيرة من العمال لا يحتاج الى بعضها السوق الأردني واصبحت تكدساً غير مرغوب فيه.
- محدودية الاحصاءات والمعلومات المتعلقة بالعمالة الوافدة وعدم انتظامها واختلافها حسب مصادرها.
- شكلت العمالة الوافدة حوالي (٢٤٪) من اجمال القوى العاملة في الأردن عام ١٩٨٤، انخفضت الى (١٩,٥٪) من عام ١٩٨٩، كما هيمنت العمالة العربية على

غالبية العمالة الوافدة في سوق العمل الأردني وكونت ما نسبته ٨٠٪ - ٩٠٪ من حجم العمالة الوافدة خلال الفترة ١٩٧٣-١٩٨٦.

- تتصف العمالة الوافدة في غالبيتها بتدني مهاراتها وخبراتها ومستواها الثقافي والعلمي، ويعمل الغالبية العظمى منها في قطاعات الانشاءات والخدمات الاجتماعية والزراعة أي في القطاعات التي لا تتطلب عمالة مدربة أو ماهرة.
- تتركز العمالة الوافدة في محافظة العاصمة (عمان) بشكل اساسي، مما زاد من اختلال التوزيع السكاني في الأردن، والديمغرافي لارتفاع نسبة الذكور عن الاناث خلال الفترة ١٩٧٣-١٩٨٦ وبلغ معدل الذكور (٩٨٪) من حجم العمالة في عام ١٩٨١ وادنى معدل (٨٨٪) في عام ١٩٨٦.
- ساهم تدفق العمالة الوافدة في ارتفاع معدل البطالة بين الأردنيين، بعد أن حلت العمالة الوافدة محل العمالة الأردنية في العديد من الوظائف ونافست العمالة الأردنية على بعض فرص العمل المتاحة وبأجر أقل، و تفشت بعض الظواهر في المجتمع الأردني لقيام المواطنين بالأشراف على بعض الاعمال وعزوفهم عن العمل الانتاجي اليدوي.
- ساهمت هذه العمالة في ارتفاع معدل الجريمة في الأردن والتي تعتبر غريبة في بعضها عن المجتمع الأردني.
- تسرب بعض الأمراض المعدية للأردن مع توافد العمالة الوافدة مثل البلهارسيا والملاريا والسل.
- زيادة الأعباء على الدولة بازدياد الكلفة الامنية والخدمية والاجتماعية الناجمة من مضاعفة الجريمة والضغط على الخدمات العامة.
- ساهمت هذه العمالة في انخفاض معدلات الاجور وزادت من سرعة دوران العمل الذي بلغ في المتوسط حوالي (٣٩٪) عام ١٩٧٦ وارتفع الى (٦٢٪) عام ١٩٨٠.
- أدى غياب التنسيق والتعاون بين الاجهزة الحكومية المتعاملة مع العمالة الوافدة الى وقوع قسم كبير من نشاط تلك العمالة في الاقتصاد الثاني (الموازي) حيث تمارس أعداد كبيرة منها اعمالها خارج النطاق الرسمي، وان ازدواجية الاجهزة الرسمية وتكرار الجهد قد شجع العمال الوافدون على الهروب من تطبيق الأنظمة والقوانين الأردنية مما الحق الأذى والضرر بخزينة الدولة.

- ساهمت العمالة الوافدة في زيادة الاستهلاك اذ بلغ استهلاكها (٦٥,٤) مليون دينار وشكل (٤,٨٪) من الاستهلاك في الأردن عام ١٩٨٤ و (٣,٤٪) عام ١٩٨٦.
- أثرت التحويلات المعاكسة الى خارج الأردن التي تقوم بها العمالة الوافدة في المحصلة النهائية على صافي تحويلات العمالة الأردنية المهاجرة وساهمت في تخفيض ميزان الخدمات وزيادة العجز في ميزان البضائع والخدمات.
- اتصفت استثمارات العمالة الوافدة بالضعف ووصلت استثماراتها الي (٥) ملايين دينار عام ١٩٨٥ وشكلت حوالي (١٪) من جملة التكوين الرأسمالي الثابت خلال اعوام ١٩٨١-١٩٨٦.

وقام ديوان الخدمة المدنية (١٩٨٩) بدراسة بعنوان (دراسة حول تخصصات طالبي التوظيف والمعنيين منهم للفترة ١٩٨٧-١٩٨٩) بهدف التعرف علي واقع العمالة الأردنية المؤهلة من حملة الشهادة الجامعية وخريجي كليات المجتمع، من خلال واقع اعداد طلبات التوظيف في ديوان الخدمة المدنية من مختلف التخصصات (عرض القوى البشرية) والمعنيين منهم (الطلب على القوى البشرية) للخروج بمؤشرات رقمية حول مدى استيعاب الاجهزة الحكومية المدنية لهؤلاء الخريجين وتزويد الجهات المعنية بنتائج هذه الدراسة للاستفادة منها في اتخاذ القرارات الملائمة بصدد التدفق على التعليم العالي وتنظيمه مما يخدم احتياجات المجتمع الحاضرة والمستقبلية.

وقد توصلت هذه الدراسة للنتائج الآتية:
- هناك تزايد باعداد المتقدمين بطلبات التوظيف سنة بعد اخرى وتناقص في فرص العمل المتاحة في القطاع الحكومي.
- هناك تزايداً في عدد المتقدمات من الاناث بطلبات توظيف سنة بعد أخرى وتأثير ذلك على نسبة التعيين العامة.
- وجود فائض من حملة عدد من التخصصات من الاناث منها الشريعة والعلوم الحياتية والكيمياء والتاريخ واللغة العربية.
- ارتفاع في نسبة التعيين بين الذكور لعدد من التخصصات التعليمية مثل الفيزياء والرياضيات واللغة العربية.

- تدني فرص التعيين لحملة المهن الادارية والتجارية والاجتماعية.
- تدني نسبة التعيين في التخصصات الهندسية بمختلف فروعها حيث وصلت الى (٢٪) فقط لحملة الهندسة الكيماوية والمعمارية لعام ١٩٨٩، ونسبة تعيين عامة في معظم التخصصات الهندسية بلغت حوالي (٤٪) فقط لنفس العام.
- كان حظ الذكور افضل من حظ الاناث في التعينات من حملة المهن الهندسية للأعوام ١٩٨٧، ١٩٨٨، ١٩٨٩.
- بلغت نسبة التعيين من حملة المهن الطبية (٤٠٪) عام ١٩٨٩.
- ارتفاع نسبة التعيين في تخصص طب الاسنان والتمريض ولا سيما الذكور.

وأجرى خصاونة (١٩٨٩) دراسة بعنوان (مجالات التعاون والتنسيق بين الدول العربية المصدرة والمستوردة للعمالة) وتهدف هذه الدراسة بحث سبل ومجالات واوجه التنسيق في مجال العمل والعمال بين الدول العربية المصدرة والمستوردة للعمالة لترشيد وتيسير انتقال هذه العمالة.

وقد توصلت هذه الدراسة للنتائج الآتية:
- ان اسواق العمل العربية تشهد الآن تراجعاً في فرص الاستخدام في الدول المستقبلة للعمالة وتصاعداً في معدلات البطالة في الدول المصدرة وذلك نتيجة للركود الاقتصادي الذي يمر بالمنطقة وتراجع العائدات النفطية في دول الخليج المصدرة للبترول.
- إنم الأطر القانونية والمؤسسية الموجودة حالياً في الوطن العربي تهدف تحقيق التعاون والتنسيق في مجال تنقل القوى العاملة العربية، وتشكل اطاراً جيداً ومقبولاً لتحقيق التنسيق المطلوب على نحو يخدم ويحقق الاهداف المرجوه منها وصولاً الى هدف تحقيق الوحدة الاقتصادية العربية.
- هناك بون شاسع بين الاطر القانونية والادارية الحالية والواقع المقاس في مجال تنقل القوى العاملة وبين النصوص الوارده في الميثاق الوطني والاستراتيجية العربية.

وقام طلافحة (١٩٨٩) بدراسة بعنوان (دور العمالة الوافدة في الاقتصاد الأردني) بهدف تحليل اثر العمالة الوافدة على الاقتصاد الأردني، وخاصة على القطاع الزراعي

والانشاءات وامكانية احلال العمالة الأردنية محل العمالة الوافدة وتخفيض البطالة في سوق العمل الأردني.

ومن ابرز النتائج التي توصلت لها هذه الدراسة هي:

- إن انتاجية العمالة الأردنية تفوق انتاجية العمالة الوافدة بشكل واضح، وان عملية احلال العمالة الأردنية محل العمالة الوافدة ان حدثت سوف تؤدي الى زيادة الناتج المحلي الاجمالي والى تخفيض معدل البطالة.
- امكانية الاحلال بين العمالة الوافدة والعمالة الأردنية كبيرة جداً، وان عملية الاحلال تسير ببطء شديد بسبب ان العمال الأردنيين يرفضون الاعمال التي يقبل عليها العمال الوافدين.
- العمالة الوافدة تعمل تحت ظروف لا يقبل بها العامل الأردني.
- القطاع الزراعي هو اكثر القطاعات الاقتصادية اعتماداً على العمالة الوافدة ولذلك فهو اكثر القطاعات تأثراً بإنخفاض الانتاجية للعمالة الوافدة مقارنة مع العمالة الاردنية.

كما واجرى محمد (١٩٨٩) دراسة ميدانية بعنوان (انخراط الايدي العاملة المصرية في الانشطة الزراعية في وادي الأردن) بهدف فهم دور العمالة المصرية الوافدة في القطاع الزراعي، وتفحص وتحليل التنمية الزراعية للوقوف على طبيعة الانشطة الزراعية المستخدمة وفئات الزراعيين ذات العلاقة بهذه الانشطة واثر مشاريع التنمية في وادي الاردن واعتماد المكننة فيْ الزراعة ونمو سوق العمل والعمالة المصرية، وتحليل الظروف التي يعيشها العمال المصريون والقوانين والتشريعات المتعلقة بالعمالة الزراعية والوافدين على وجه الخصوص منهم وتصنيف الزراعيين وطرق استخدامهم للعمال المصريين.

وقد توصلت هذه الدراسة للنتائج الآتية:

- أدى انخراط العمالة المصرية في الانشطة الزراعية المختلفة وتدني اجورها الى اعتماد اصحاب المزارع عليها في توسيع مزارعهم.
- اعتماد العديد من المزارعين الموظفين على العمالة الوافدة بسبب تدني اجورها والتي بدونها لم يكن بامكانهم العمل في الزراعة.

- يرى المزارعون الصغار ان قدوم العمالة المصرية لم يكن لصالحهم لدخول العديد من المزارعين الى ميدان الزراعة، مما أدى الى زيادة المنافسة لهم، وانه ليس من صالحهم الآن خروج العمالة المصرية لرخصها وعدم قدرتهم استخدام العمالة المحلية لانها مكلفة اكثر من العمالة الوافدة المصرية.
- الركود الاقتصادي الحالي وانخفاض قيمة الدينار وارتفاع اسعار الاحتياجات الزراعية وغيرها زاد من تمسك المزارع بالعمالة الوافدة.

وكذلك قام خصاونة (١٩٩٠) بدراسة بعنوان (تطورات سوق العمل في القطاع الخاص في الأردن) بهدف دراسة سوق العمل في القطاع الخاص وظروفه الحالية من واقع البيانات المسجلة لدى وزارة العمل وذلك من حيث بيان خصائص وسمات العاملين في القطاع الخاص والعرض والطلب على القوى العاملة فيه.

وكان من أبرز النتائج التي توصلت لها هذه الدراسة ما يلي:
- ان اكبر تركز للعمال غير الاردنيين يقع في قطاع عمال الانتاج والفعلة (٣٣٪) وثم قطاع الزراعة والصيد (٣٢٪) قطاع الخدمات (٣٠٪)، وبخصوص العاملات غير الاردنيات فاكبر تركز لهن في مجال الخدمات (٩٢,٤٪).
- بلغ عدد الجامعيين المسجلين (١٣٨٠٤) منهم (٩٨٧١) اردنياً (٧١,٥٪) والباقي (٤٠٣٣) غير اردني (٢٨,٥٪). وقد تركز معظم الجامعيين في فئة الفنيين والتقنين (٤٦٪) ثم فئة الادارة (٢٠,٧٪) وبخصوص تخصصهم العلمي فقد كانت اعلى نسبة من الجامعيين من حملة تخصص التجارة والاقتصاد (٣٠,٧٪) والهندسة (٢٥,٨٪) وينطبق هذا على الاردنيين وغير الاردنيين.
- بلغ عدد الباحثين عن عمل والمسجلين لدى وزارة العمل في ١٩٨٩/١١/٥ حوالي(٨٦٢٠) شخصاً منها (٨٠١١) ذكور (٩٣٪) والباقي اناث، معظمهم في العشرينات من اعمارهم ومن مستوى الاعدادي والثانوي باستثناء الاناث فإن غالبيتهن من مستوى دبلوم متوسط، أما الجامعيين فالنسبة العليا من الذكور من تخصص الهندسة (٣٢٪) والاقتصاد (٢٧,٨٪) والزراعة (٧٪) أما الاناث الجامعيات فقد جاء في المرتبة الاولى تخصص الاداب (٣٧,٥٪) والاقتصاد

والزراعة (٢٥٪) لكل منها. اما بالنسبة لخريجي كليات المجتمع فقد مثل خريجو المحاسبة والعلوم الادارية المرتبة الاولى (٣٣٪) تلاه تخصص الصناعة.

- بلغ العاملين غير الاردنيين عددهم حوالي (٩١) الف نسبة الذكور (٨٥٪) والاناث ١٥٪ ونسبة العرب منهم (٧٧,٢٪) والمصريين (٦٥٪) والسوريين (٨٪) وبلغت نسبة الاسيويين (٢١٪) وابرزها من سيرلانكا والفلبين واغلبها من الاناث بنسبة (٩٧,١٪) و (٧٩,٥٪) على التوالي.
- بلغ عدد الجامعيين من غير الأردنيين (٣٩٢٣) شخص واكثر التخصصات الاقتصاد والهندسة.
- احتل الاردنيون المرتبة الاولى في تخصص الهندسة والاسيويين في قطاع التمريض، والعمال الذكور في قطاع الزراعة والاناث في قطاع الخدمات الاجتماعية، و احتل الباكستانيون المرتبة الاولى من حيث طول مدة العمل في الأردن والسوريين المرتبة الاولى من حيث قصر مدة العمل.

واجرى عيسى (١٩٩٠) دراسة بعنوان (معدل البطالة في الانشطة الاقتصادية بين المجموعات المهنية وخصائص المتعطلين حسب خبرة العمل السابق والمستوى التعليمي في الأردن عام ١٩٨٧) بهدف تحليل بيانات مسح الصحة والتغذية والقوى البشرية والفقر لعام ١٩٨٧ بشيء من التعمق والتفصيل للتعرف على طبيعة وصفات التعطل والمتعطلين الاردنيين بغية تصنيفهم الى فئات متجانسة من حيث خبرة العمل السابق والمستوى التعليمي والتدريبي بما يخدم وضع السياسات الملاءمة لطبيعة كل فئة وتقسيم اسباب التعطل الى ما هو سلوكي الطابع وما يعزى الى نقص الطلب الاقتصادي أو عدم كفاية فرص العمل الى جانب نقص اسلوب بحث المتعطلين عن العمل سواء بالجهد الذاتي أو بالرجوع الى المؤسسات الحكومية المنوط بها توفير فرص عمل لهم.

وكان من ابرز ما توصلت لها هذه الدراسة النتائج الآتية:

- يختلف معدل البطالة من مستوى تعليمي لآخر، ويبلغ اقصاه بين حملة كليات المجتمع (٢٢٪) وحملة الدبلوم المهني (١٩,٥٪) ويرتفع المعدل بين الاناث في هذه المستويات التعليمية الى ضعف ذلك، أي (٤٣٪) في مستوى كليات المجتمع والى (٣٣٪) في مستوى الدبلوم المهني.

- يتوزع المتعطلون على جميع المستويات التعليمية دون استثناء.
- يختلف توزيع المتعطلين على المستويات التعليمية بين الاناث بشكل جذري عنه بين الذكور فنصف المتعطلات من الحاصلات على تعليم كلية متوسطه بينما نجد نصف المتعطلين من غير المؤهلين أو الحاصلين على تعليم ابتدائي على الاكثر وتبلغ نسبة الجامعيين من جملة المتعطلين الذكور حوالي (٦٪) في حين تبلغ نسبتهم بين المتعطلات حوالي (١١٪).

وأجرى ابو السندس (١٩٩١) بحثاً بعنوان (تباينات البطالة ومستوياتها واتجاهاتها في الأردن في الثمانينات) بهدف القاء الضوء على تباينات معدلات البطالة النوعية في المملكة أو التعرف على الخصائص والسمات الديمغرافية والاقتصادية والاجتماعية للمتعطلين الجدد والمتعطلين الذين سبق لهم العمل واتجاهات مستويات البطالة في فترة الثمانينات.

ومن أبرز النتائج التي توصلت لها الدراسة هي:
- بلغ معدل العام للبطالة في الضفة الشرقية عام ١٩٨٦ (١٣,٨٪) مقابل (٦,٤٧٪) عام ١٩٨٢، وكان هذا المعدل للذكور (١١,٨٤٪) وللاناث (٢٤,٩٧٪).
- بلغ معد البطالة اعلى مستوى له بين حاملي شهادة دبلوم كليات المجتمع (١٨,٣٣٪) تلاه البطالة للجامعيين (١٤,٣٥٪) ثم لحملة الشهادة الثانوية العامة (١٣,٢٢٪). واعلى معدل للبطالة للاناث يعود لخريجات كليات المجتمع المتوسطة (٢٩,٧٠٪).
- ذكر ثلثي المتعطلين عن العمل (٦٦,٩٪) بان اسباب تعطلهم تعود الى عدم وجود فرصة عمل و (٧,٥٪) منهم لاسباب صحية عارضة و (٦,٥٪) من المتعطلين لاسباب هو انتهاء العمل ونسبة (٣,٣٪) هو ظروف العمل غير الملاءمة للتخصص.

وقام عميرة (١٩٩١ب) بدراسة بعنوان (دراسة مقارنة لاستراتيجية الاستخدام في بعض الدول العربية) بهدف دراسة استراتيجية الاستخدام في ست دول عربية هي مصر واليمن الشمالي والمغرب، الجزائر، تونس والأردن. خلال فترة الثمانينات

وما تبنته هذه الدول من سياسات في جانبي الطلب والعرض للقوى العاملة لتخفيف ضغط الاستخدام وللتغلب على مشكلة البطالة المتفاقمة.

وكان من أبرز ما توصلت اليه هذه الدراسة النتائج الآتية:

- ان معظم هذه الدول لم تستغل بصورة كبيرة السياسات الاقتصادية التي من الممكن ان توجه الاستثمار للصناعات التصديرية والتي توفر فرص العمل اكثر من الصناعات الاحلالية.
- ان الأردن ومصر واليمن وتونس والجزائر والمغرب قد تبنت سياسات استخدام متشابهة الى حد ما للتغلب على اختلال اسواق العمل لديها.
- اتبعت هذه الدول سياسات زيادة الاستخدام في القطاع العام وتشجيع الهجرة الخارجية وأن مصر والمغرب فقط تعد برامج خاصة لتشغيل القوى العاملة في القطاع العام.
- وفي جانب العرض للقوى العاملة اتبعت مصر وتونس والمغرب سياسة سكانية واضحة للسيطرة على النمو السكاني وبالتالي الحد من القوى العاملة الوافدة الى سوق العمل.
- لم يكن هناك سياسة ديمغرافية واضحة في الأردن والجزائر واليمن.
- جرى محاولات لإعادة هيكلية نظام التعليم والتدريب في الدول العربية الست لتتمكن من تغطية متطلبات اسواق العمل المحلية والاقليمية غير أن هذه المحاولات لم تتمكن من تحقيق اهدافها.

وقام زريقات (١٩٩٢) بدراسة بعنوان (التغييرات الهيكلية والطلب على القوى العاملة في سوق العمل الأردني خلال الفترة ١٩٦٨-١٩٨٩) بهدف تحليل التغيرات الهيكلية في سوق العمل والطلب على القوى العاملة الأردنية وامكانية التأثير عليها ايجابياً للحد من تفاقم مشكلة البطالة وتحليل مرونات الاحلال بين العمل وعوامل الانتاج المختلفة حسب المستوى التعليمي والتطورات في سوق العمل الأردني.

وكان من أهم ما توصلت لها الدراسة من نتائج هي:

- ان مشكلة البطالة في الاقتصاد الأردني تكمن في جانب الطلب في الأمد القصير، وان السبب في ذلك هو تباطؤ النمو الاقتصادي والاستخدام الواسع في رأس المال والعمالة الوافدة في الاقتصاد الأردني.

- ان العمالة الأردنية والعمالة الوافدة على علاقة تبادلية من جميع المستويات التعليمية، وان احلال العمالة الأردنية محل العمالة الوافدة ممكن ويؤدي الى زيادة الطلب على القوى العاملة الأردنية من جميع المستويات التعليمية.
- تبين بأن تأثير الناتج المحلي الاجمالي على العمالة المحلية من حملة الثانوية العامة فما دون ودبلوم كليات المجتمع كان قليلاً ولا يختلف عن الصفر.
- ان سياسة الاجور قد تكون فعالة في زيادة معدلات استخدام القوى العاملة في جميع المستويات التعليمية اذا صاحبها سياسات اقتصادية تتعلق باستخدام العمالة الوافدة ورأس المال في جميع القطاعات الاقتصادية.
- تعتبر العمالة الوافدة المنافس الوحيد للعمالة المحلية على فرص العمل المتاحة.
- ان اعداد العمالة الوافدة من جميع المستويات التعليمية فاقت بكثير عدد العمالة الأردنية العاطلة عن العمل من ذات المستويات التعليمية.
- ان البطالة بين حملة المؤهلات العلمية ليست ناتجة بالاساس عن خلل النظام التعليمي وتعاظم مخرجاته من القوى العاملة.
- ان القوى العاملة من جميع المستويات التعليمية على علاقة تبادلية مع بعضها البعض عدا القوى العاملة من حملة الثانوية العامة والشهادات الجامعية.

وقامت الجمعيةالعلمية الملكية (١٩٩٢) بدراسة بعنوان (البطالة في الأردن، ابعاد وتوقعات) على عينة مؤلفة من (١٢٩٦٨) اسرة ظهر بها (٢٩٩٨) متعطلاً عن العمل وهدفت هذه الدراسة الى تحليل الخصائص الاقتصادية والاجتماعية للعاطلين عن العمل عام ١٩٩١ اعتماداً على نتائج المسح الميداني مقارنة مع عام ١٩٨٦ وتقدير حجم ونسبة البطالة في الأردن اعتماداً على نتائج المسح الميداني، وفحص وبيانات اسباب وأثار البطالة في عام ١٩٩١ مقارنة مع عام ١٩٨٦ واجراء توقعات للبطالة في سوق العمل الأردني خلال الفترة ١٩٩١-١٩٩٥.

وكان من ابرز نتائج هذه الدراسة ما يلي:

- أدى التراجع الاقتصادي الأردني في اواخر عام ١٩٨٨ والى عام ١٩٩١ الى رفع معدل البطالة الى حوالي (١٨,٨٪) عام ١٩٩١.

- اكثر من نصف المتعطلين (٥٢,٧٪) من حملة الشهادة الثانوية العامة وما دون ويليهم من حملة شهادة كلية المجتمع وبنسبة (٣٢,٧٪).
- احتلت المبادرة الشخصية المرتبة الأولى من حيث الأهمية بالمقارنة مع الطرق الأخرى في البحث عن عمل، حيث حازت على نسبة (٢٧,٥٪) من اجابات المتعطلين تلاها في الأهمية الاعلانات والاقارب وثم ديوان الخدمة المدنية في المرتبة الرابعة والأخيرة وبنسبة (١٦,٤٪) من الاجابات.
- تراجع معدل النمو الحقيقي للناتج المحلي الاجمالي وتزايد مخرجات النظام التعليمي وارتفاع معدل النمو السكاني السنوي ووجود العمالة الوافدة من أهم اسباب البطالة الداخلية.
- ومن أهم اسباب البطالة الموضوعية عدم توفر فرص العمل ومنافسة العمالة الوافدة، وقلة الاجر المدفوع للذكور وعدم توفر المؤهل العلمي والخبرة العملية بالنسبة للاناث.
- توقع زيادة عرض القوى العاملة بمعدل نمو سنوي مقداره (٨,٩٥٪) لتصل الى حوالي (٩٢٣,٨) الف عامل عام ١٩٩٥.
- السياسات المختلفة التي تبناها الاردن للحد منالبطالة من عام ١٩٨٦ لم تتمكن من تحقيق اهدافها واستمرت مشكلة البطالة حتى وصلت الى (١٨,٨٪) عام ١٩٩١ نتيجة للازمات الاقتصادية والسياسية التي مرت بها البلاد منذ عام ١٩٨٨.

وقام هلسا وزملاؤه (١٩٩٢) بدراسة بعنوان (دراسة المتقدمين لشغل الوظائف العامة لدى ديوان الخدمة المدنية: التطلعات والاتجاهات) على عينة مؤلفة من (٢٦٨٢) شخصاً، حيث استخدمت الاستبانة كأداة لهذه الدراسة. وهدفت هذه الدراسة البحث عن البدائل والسبل التي من شأنها استيعاب المتقدمين لشغل الوظائف العامة لدى ديوان الخدمة المدنية في سوق العمل الأردني.

ومن أهم النتائج التي توصلت لها الدراسة هي:

- شكل حديثو التخرج من الفئات العمرية (٢٤ سنة فما فوق) و (٢٥-٢٩) سنة نسبة عالية من المستجيبين.

- جاء الترتيب التنازلي لأهمية اسباب الرغبة بالالتحاق بوظيفة حكومية كما يلي:
  - الاستقرار الوظيفي الذي يوفره العمل الحكومي.
  - الامتيازات التي تتوفر للعمل الحكومي.
  - ساعات العمل المحدوده.
- بلغت نسبة المستجيبين الذين يحجمون عن العمل في بعض المناطق من المملكة (١٥٪) من مجموع المستجيبين، وقد تبين ان محافظات الجنوب هي اكثر المناطق التي يحجم المتقدمون عن العمل بها.
- بلغت نسبة المستجيبين الذين لديهم الاستعداد لمزاولة اعمالاً لا علاقة لها بالتخصص (٧٨٪) من مجموع المستجيبين.
- جاء الترتيب التنازلي لأهمية اسباب عدم قبول عمل في القطاع الخاص دون مستوى المؤهل كما يلي:
  - رفض الاسرة.
  - عدم تناسب العمل مع المؤهل العلمي.
  - مشقة العمل.
- شكل المستجيبون الذين بحثوا عن فرص عمل غير الوظيفة الحكومية نسبة عالية من المستجيبين.
- بلغت نسبة المستجيبين الذين لديهم الاستعداد أو الرغبة للبدء بمشروع خاص أو بعمل حر (٥٩٪) من مجموع المستجيبين.
- جاء الترتيب التنازلي لاثار البطالة على المتقدم كما يلي:
  - الاحباط والتوتر والانزعاج.
  - المشاكل الاقتصادية.
  - مشاكل الفراغ.
  - المشاكل الاجتماعية.
- جاء الترتيب التنازلي لاقتراحات المستجيبين لحل مشكلة البطالة كما يلي:
  - انشاء مشاريع انمائية لزيادة فرص العمل.
  - انهاء التعيينات على اساس الواسطة والمحسوبية.

- ضرورة تناسب مخرجات التعليم مع حاجته للسوق.
- استبدال العمالة الوافدة بالعمالة المحلية.
- الاحالة على التقاعد.
- توظيف خريجي كل سنة على حده.

وقامت وزارة العمل (١٩٩٢ب) بوضع ورقة بعنوان (سوق العمل الأردني: واقع وتطلعات) لعرض وتحليل تطور سوق العمل والعرض والطلب على القوى العاملة فيه، والبطالة والعمالة الوافدة، وتطور حركة التشغيل وهجرة القوى العاملة الأردنية للخارج، وفي ضوء ذلك تم تحديد الظواهر الخاصة بأوضاع القوى العاملة وتطورات حركة التشغيل في سوق العمل المحلي وتحديد اسباب هذه الظواهر لبيان مقترحات تسهل التعامل مع سوق العمل والالية المناسبة والفاعلة لتنظيم مدخلاته ومخرجاته لمعالجة مشكلة البطالة.

ومن خلال مراجعة الدراسات السابقة يمكن استخلاص ما يلي:

١- حداثة الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع العمالة الوافدة واثارها المختلفة.

٢- لقد تناولت الدراسات السابقة موضوعات مختلفة لها علاقة مباشرة أو غير مباشرة بموضوع العمالة الوافدة واثارها والتي تمثلت في اتجاهات واستخدام الخريجين في سوق العمل والتعليم في سوق العمل والبطالة وسوق العمل من حيث خصائصه وتطوره وتنظيمه والعرض والطلب فيه وطالبي التوظيف الخريجين من حيث خصائصهم وتخصصاتهم واتجاهاتهم والعمالة الوافدة من حيث استخدامها وسياساتها واثارها وتنظيمها.

٣- توافق بعض الدراسات في بعض النتائج التي تصولت اليها، ومن هذه النتائج:
   - زيادة عرض العمالة الوافدة عن الطلب عليها في سوق العمل المحلي.
   - العمالة الوافدة عمالة طاردة وليست تعويضية.
   - للعمالة الوافدة اثار سلبية من النواحي الاجتماعية والاقتصادية والاسكان والظروف الصحية.
   - امكانية احلال العمالة الاردنية محل العمالة الوافدة.
   - العمالة الوافدة سبب في ارتفاع معدلات البطالة في الأردن.

- العمالة الأردنية والعمالة الوافدة على علاقة تبادلية من جميع المستويات التعليمية.
- العمالة الوافدة منافسة للعاملة المحلية على فرص العمل المتوفرة في سوق العمل المحلي.
- توقع زيادة معدلات البطالة في سوق العمل المحلي.
- توقع زيادة عرض العمالة على الطلب عليها في سوق العمل المحلي.
- توقع زيادة اعداد خريجي الجامعات وكليات المجتمع، وزيادة معدلات البطالة لديهم.
- عدم انسجام سياسات التعليم مع سياسات التنمية.

٤- تباين نتائج بعض الدراسات السابقة التي توصلت لها.

- كان من نتائج بعض الدراسات ان البطالة بين حملة المؤهلات العلمية ليست ناتجة عن خلل النظام التعليمي وتعاظم مخرجاتة من القوى العاملة، بخلاف النتائج التي توصلت لها بعض الدراسات السابقة الأخرى.
- وكان من نتائج بعض الدراسات السابقة ان اعداد العمالة الوافدة من جيمع المستويات التعليمية فاقت بكثير عدد العمالة الأردنية العاطلة عن العمل من ذات المستويات التعليمية، وذلك بخلاف النتائج التي توصلت لها بعض الدراسات الاخرى.

وبالرغم من ان هذه الدراسات السابقة قد تعرضت بصورة مباشرة أو غير مباشرة لموضوع العمالة الوافدة، فإنها لم تبحث موضوع هذه الدراسة المتعلقة بسياسات استخدام العمالة الوافدة واثرها على فرص العمل لخريجي الجامعات وكليات المجتمع في الأردن.

ومن هنا جاءت أهمية هذه الدراسة للكشف والتعرف على السياسات المتعلقة باستخدام العمالة الوافدة واثرها على فرص العمل لخريجي الجامعات وكليات المجتمع في الأردن، ولتسليط الضوء على موضوع تدفق العمالة الوافدة للأردن بصورة عشوائية وبدون ضبط وتنظيم بالرغم مما يعانيه سوق العمل الأردني من ركود اقتصادي وزيادة في عرض القوى العاملة وارتفاع في نسبة البطالة للاردنيين

وخاصة لدى خريجي الجامعات وكليات المجتمع وفي مختلف التخصصات، وذلك لتقديم مقترحات وتوصيات لمتخذي القرار من شأنها ان تساعدهم في معرفة نقاط القوة والضعف لهذه السياسات ولمعالجة ظاهرة البطالة لدى خريجي الجامعات وكليات المجتمع العاطلين عن العمل ولضبط وتنظيم استخدام العمالة الوافدة للأردن.

الفصل الثالث

الطريقة والاجراءات

يتضمن هذا الفصل تعريفاً لمجتمع الدراسة وعينتها، والأداة المستخدمة فيها، وكيفية بنائها، وطرق تطبيقها، كما يتضمن وصفاً للاجراءات والطرق الاحصائية التي اتبعت لاستخلاص نتائج الدراسة.

مجتمع الدراسة:

تكوّن مجتمع الدراسة من جميع مديري العمل في الوزارة والميدان وارباب العمل في المؤسسات المنتظمة وخريجي الجامعات وكليات المجتمع العاطلين عن العمل في الأردن، والبالغ عددهم (٦٦٤٥٩) فرداً، موزعين على فئات مجتمع الدراسة المذكورة اعلاه وكما هو مبين في الجدول رقم (١) .

جدول رقم (١)

جدول توزيع افراد مجتمع الدراسة حسب فئاته

الرقم	الفئة	العدد
١	مديري العمل في الوزارة والميدان	٢٧
٢	ارباب العمل	٦٧٠٧[١]
٣	خريجين عاطلين عن العمل أ- جامعيين ب- دبلوم كليات مجتمع	 ١٨٥٧٥[٢] ٤١١٥٠
	المجموع	٦٦٤٥٩

(١) التقرير السنوي لوزارة العمل لعام ١٩٩١

(٢) التقرير السنوي لديوان الخدمة المدنية لعام ١٩٩١

عينة الدراسة:

تم اختيار عينة الدراسة عشوائياً من الفئات التي تكوّن مجتمع الدراسة بحيث بلغ حجمها (١٠٢٧) فرداً، موزعين على فئات عينة الدراسة المذكورة كما هو مبين في الجدول (٢)

جدول رقم (٢)

جدول توزيع افراد عينة الدراسة حسب كل فئة من فئات الدراسة

الرقم	الفئة	العدد
١	مديري العمل في الوزارة والميدان	٢٧
٢	ارباب العمل	٢٥٠
٣	خريجين عاطلين عن العمل	
	أ- جامعيين	٢٥٠
	ب- دبلوم كليات مجتمع	٥٠٠
	المجموع	١٠٢٧

اداة الدراسة:

لمعرفة تصورات مديري العمل في الوزارة والميدان، وارباب العمل وخريجي الجامعات وكليات المجتمع العاطلين عن العمل في الأردن، حول سياسات استخدام العمالة الوافدة وأثرها على فرص العمل لخريجي الجامعات وكليات المجتمع في الأردن، قام الباحث ببناء وتطوير اداة بحث رئيسية واحدة هي استبانة سياسات استخدام العمالة الوافدة وأثرها على فرص العمل لخريجي الجامعات وكليات المجتمع في الأردن، مستفيداً من الأدب النظري وخبرته الطويلة في العمل.

وتلا ذلك عرض ما تم جمعه وترتيبه وتصنيفه على لجنة المحكمين من اعضاء هيئة التدريس بجامعة اليرموك في مجال الادارة والتربية والاقتصاد، لابداء رأيهم حول البناء والصياغة اللغوية والانتماء للمجال.

وعلى ضوء الملاحظات قام الباحث باعادة صياغة وتعديل وحذف بعض الفقرات غير الملائمة، وقد انطبقت شروط اختيار الفقرات من حيث صياغتها اللغوية والبنائية ومدى مناسبتها وقياسها للمجال الذي تنتمي اليه على (٥٨) فقرة ومجالات ستة، وبذلك تم بناء الاستبانة بصورتها النهائية (ملحق رقم ١).

وصف الاستبانة:

صممت فقرات هذه الاستبانة على شكل مقياس خماسي التقدير لدرجة تصور مديري العمل في الوزارة والميدان وارباب العمل وخريجي الجامعات وكليات المجتمع العاطلين عن العمل حول سياسات استخدام العمالة الوافدة وأثرها على فرص العمل لخريجي الجامعات وكليات المجتمع في الأردن، (اوافق بدرجة كبيرة جداً، اوافق بدرجة كبيرة، اوافق بدرجة متوسطة، لا اوافق، لا اوافق بشدة) ويُمثل رقمياً بالعلامات التالية (٥، ٤، ٣، ٢، ١) وتكوّنت الاستبانة من (٥٨) فقرة موزعة على ستة مجالات رئيسية كما يلي:

١- مجال السياسات المعتمدة في استقدام العمالة الوافدة.

وبلغ عدد فقراته (١٢)فقرة، وهي الفقرات ذوات الارقام (١، ٧، ١٣، ١٩، ٢٥، ٣١، ٣٧، ٤٣، ٤٧، ٥١، ٥٥، ٥٧).

٢- مجال السياسات والتشريعات المتعلقة باستخدام العمالة الوافدة.

وبلغ عدد فقراته (١٢) فقرة، وهي الفقرات ذوات الارقام (٢، ٨، ١٤، ٢٠، ٢٦، ٣٢، ٣٨، ٤٤، ٤٨، ٥٢، ٥٦، ٥٨).

٣- مجال ظروف وشروط العمل للعمالة الوافدة.

وبلغ عدد فقراته (١٠) فقرات، وهي الفقرات ذوات الارقام (٣، ٩، ١٥، ٢١، ٢٧، ٣٣، ٣٩، ٤٥، ٤٩، ٥٣).

٤- مجال الاجراءات التنفيذية لمكاتب العمل في المحافظات والألوية.

وبلغ عدد فقراته (٧) فقرات، وهي الفقرات ذوات الارقام (٤، ١٠، ١٦، ٢٢، ٢٨، ٣٤، ٤٠).

٥- مجال السياسات المعتمدة في استخدام وتوظيف خريجي الجامعات وكليات المجتمع.

وبلغ عدد فقراته (٧) فقرات، وهي الفقرات ذوات الارقام (٥، ١١، ١٧، ٢٣، ٢٩، ٣٥، ٤١).

٦- مجال قيم واتجاهات الخريجين نحو بعض الاعمال والمهن.

وبلغ عدد فقراته (١٠) فقرات، وهي الفقرات ذوات الارقام (٦، ١٢، ١٨، ٢٤، ٣٠، ٣٦، ٤٢، ٤٦، ٥٠، ٥٤).

وقد طلب الباحث من كل فرد من افراد العينة اعطاء كل فقرة من فقرات الاستبانة درجة واحدة من بين درجات التدريج الخماسي للمقياس.

وارفقت ضمن كل نسخة من الاستبيان تعليمات واضحة بقصد توضيح أهداف الدراسة واغراضها، وطريقة الاجابة، ثم طلب من افراد عينة الدراسة تعبئة البيانات الضرورية لضبط المتغيرات.

صدق وثبات الاداة:

للوقوف على صدق الاستبانة، تم عرضها على لجنة من المحكمين من اعضاء هيئة التدريس بجامعة اليرموك من ذوي الاختصاص والخبرة في مجال الادارة والتربية والاقتصاد لابداء ملاحظاتهم من حيث:

- مدى ملاءمة المجالات التي اختارها الباحث.
- مدى ملاءمة الفقرات المدرجة تحت كل مجال لذلك المجال.
- اضافة او نقل او حذف او تعديل الفقرات المتعلقة بالمجالات.
- مدى ملاءمة الصياغة اللغوية للمجالات والفقرات ودقتها ووضوحها.

وبناءً على ملاحظاتهم وتوجيهاتهم قام الباحث باجراء بعض التعديلات والحذف واعادة صياغة بعض الفقرات، ونقلها من مجال إلى مجال آخر بحيث تصبح اكثر وضوحاً وملائمة للمجال، فصار عدد فقرات الاستبانة بشكلها النهائي (٥٨) فقرة، بينما كانت تضم قبل التحكيم (١٠٤) فقرات.

ولاعطاء صورة عن ثبات الاستبانة بمجالاتها الستة، فقد تم استخراج ثبات الاتساق الداخلي لكرونباخ الفا (Cronbach Alpha)، وباستخدام الرزم الاحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)* حيث بلغ ثبات المقياس الكلي بمجالاته الستة (٨٣ر٠).

جدول رقم (٣)

يبين جدول رم (٣) معامل ثبات كرونباخ الفا لكل مجال من المجالات الستة للدراسة، والثبات الكلي للاستبانة

الرقم المجال	عنوان المجال	معامل الثبات
١	مجال السياسات المعتمدة في استقدام العمالة الوافدة.	٤٧ر٠
٢	مجال السياسات والتشريعات المتعلقة باستخدام العمالة الوافدة	٥١ر٠
٣	مجال ظروف وشروط العمل للعمالة الوافدة.	٧٣ر٠
٤	مجال الاجراءات التنفيذية لمكاتب العمل في المحافظات والالوية.	٤٣ر٠
٥	مجال السياسات المعتمدة في استخدام وتوظيف خريجي الجامعات وكليات المجتمع.	٣٦ر٠
٦	مجال قيم واتجاهات الخريجين نحو بعض الاعمال والمهن.	٦٥ر٠
	الثبات الكلي	٨٣ر٠

جدول رقم (٤)

يبين الجدول رقم (٤) الارتباطات بين المجالات الستة

المجال	١	٢	٣	٤	٥	٦
١		٣٠٢٧ر	٣٢١٢ر	٤٧٨٢ر	٢٧٨٣ر	٣٥٠٣ر
٢			٥٠٦٩ر	٣٠٤٧ر	٣٣٤٤ر	٢٧٤٦ر
٣				٢٧٢٩ر	٢٨٣٣ر	٣٦٥٢ر
٤					٣٧١٨ر	٣٧٦٢ر
٥						٢٩٤١ر
٦						
الكلي						

* Statisical Package for The Social Science

اجراءات الدراسة:

بعد التأكد من صدق وثبات الاستبانة، قام الباحث بتوزيع الاستبانة على كل فرد من افراد عينة الدراسة المكونة من (١٠٢٧) فرداً، طالباً منهم الاجابة على فقرات الاستبانة بكل دقة وأمانة وموضوعية، وبعد وقت كاف من توزيع الإستبانة قام الباحث وبمساعدة بعض اخوانه واصدقائه بجمعها فكان العائد منها (٩٥٩) استبانة اي بنسبة (٩٣,٥٪) من الاستبانات الموزعة، وقد تم تحليل البيانات واستخراج نتائجها عن طريق الحاسوب الآلي.

متغيرات الدراسة:

اشتملت الدراسة على متغيرين مستقليين هما برتبة وظيفية لفئات أفراد العينة وهي ذات ثلاثة مستويات:

(مديري العمل في الوزارة والميدان، ارباب العمل، خريجون عاطلون عن العمل) والمؤهل العلمي وله مستويان هما: الدرجة الجامعية ودبلوم كليات المجتمع.

المتغير التابع:

تصورات أفراد العينة لسياسات استخدام العمالة الوافدة محسوبة على الدرجة المستخرجة لكل مجال من المجالات لكل مستجيب على استبانة الدراسة.

المعالجة الاحصائية:

للاجابة عن السؤال الأول تم استخراج المتوسطات الحسابية لاجابات افراد عينة الدراسة على كل فقرة من فقرات الاستبانة حول بيان تصوراتهم حول سياسات استخدام العمالة الوافدة وأثرها على فرص العمل لخريجي الجامعات وكليات المجتمع في الاردن ولكل مجال من المجالات الستة الرئيسية للدراسة.

وللاجابة عن السؤال الثاني استخدم الباحث تحليل التباين الاحادي لمعرفة وجود فروق ذات دلالة احصائية في تصورات مديري العمل وارباب العمل

والخريجون العاطلون عن العمل في كل مجال من المجالات الستة حسب متغير الوظيفة ومن اجل ذلك تم استخراج الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية للفئات الثلاثة ولكل مجال من المجالات الستة، وللكشف عن الفروق في تصورات افراد عينة الدراسة تعزى الى متغير الوظيفة استخدم الباحث اختبار نيومان-كولز لاجراء المقارنات البعدية للمتوسطات بين المجموعات حسب متغير الوظيفة للمجالات الرابع والخامس والسادس.

وللاجابة عن السؤال الثالث فقد استخدم الباحث اختبار «ت» (t-test) للبيانات المستقلة للكشف عن الفروق بين المتوسطات في تصورات خريجي الجامعات وكليات المجتمع العاطلون عن العمل ولكل مجال من المجالات الستة وحسب المؤهل العلمي للخريج.

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

يستعرض هذا الفصل النتائج التي اسفرت عنها هذه الدراسة حول درجة تصورات فئات عينة الدراسة لسياسات استخدام العمالة الوافدة وأثرها على فرص العمل لخريجي الجامعات وكليات المجتمع في الأردن. وقد تم تضيف هذه النتائج وفقاً لأسئلة الدراسة، والتي بدورها تتضمن مجالات ستة رئيسية .

أولا: النتائج المتعلقة بالاجابة عن السؤال الأول

«ما رأي مديري العمل وارباب العمل والخريجين العاطلين عن العمل في سياسات استخدام العمالة الوافدة، بشكل عام ورأيهم الخاص في كل من:

أ- السياسات المعتمدة في استقدام العمالة الوافدة.
ب- السياسات والتشريعات المتعلقة باستخدام العمالة الوافدة.
جـ- ظروف وشروط العمل للعمالة الوافدة.
د- الاجراءات التنفيذية لمكاتب العمل في المحافظات والألوية.
هـ- السياسات المعتمدة في استخدام وتوظيف خريجي الجامعات وكليات المجمع.
و- قيم واتجاهات الخريجين نحو بعض الاعمال والمهن.

وللاجابة عن هذا السؤال تم استخراج المتوسطات الحسابية لإجابات افراد عينة الدراسة على كل فقرة من فقرات الاستبانة لبيان تصوراتهم حول سياسات استخدام العمالة الوافدة وأثرها على فرص العمل لخريجي الجامعات وكليات المجتمع في الأردن في المجالات الستة الرئيسية الآتية:

مجال السياسات المعتمدة في استقدام العمالة الوافدة.

يُبين الجدول رقم (٥) المتوسطات الحسابية لتصورات افراد عينة الدراسة ولكل فقرة من فقرات هذا المجال مرتبة حسب أعلى متوسط حسابي لها، متبوعة بمعاملات الارتباط الرتبية وفق تصورات فئات الدراسة الثلاث.

جدول رقم (٥)

المتوسطات الحسابية لتصورات افراد العينة على كل فقرة من فقرات مجال السياسات المعتمدة في استقدام العمالة الوافدة مرتبة حسب اعلى متوسط حسابي لها، متبوعة بمعاملات الإرتباط الرتبية وفق تصورات فئات الدراسة الثلاث.

رقم الفقرة في الاداة	نص الفقرة	مديري العمل		ارباب العمل		الخريجون العاطلون عن العمل	
		المتوسط الحسابي*	الرتبة	المتوسط الحسابي*	الرتبة	المتوسط الحسابي*	الرتبة
١	ضرورة إعطاء الاولوية للعامل الأردني في فرص العمل المتوافرة في سوق العمل المحلي.	٤ر٧٢	١	٤ر٥٨	١	٤ر٧٣	١
٥٥	التغيير المستمر في سياسات استقدام العمالة الوافدة يؤدي الى استمرار وجودها بصورة غير قانونية	٣ر٨٠	٢	٣ر٧٨	٢	٣ر٨٩	٤
٣١	اجراءات استقدام العمالة الوافدة تضع قيوداً على تدفق العمالة الوافدة	٣ر٧٦	٣	٣ر٤٧	٥	٣ر٥٠	٦
١٩	جاء استقدام العمالة الوافدة لسد حاجة سوق العمل المحلي	٣ر٦٨	٤	٣ر٢٨	٧	٢ر٨٩	٨
٥٧	الاتفاقيات الثنائية المعقودة بين الحكومة الاردنية والحكومات الاخرى تعمل على تنظيم استقدام العمالة الوافدة	٣ر٣٢	٥	٣ر٢٧	٨	٣ر٥٧	٥
٤٧	وقف استقدام العمالة الوافدة سياسة وطنية حكيمة	٣ر١٢	٦	٣ر٦٤	٤	٣ر٩٥	٣
٥١	هناك رغبة من قبل الدولة للاستمرار في استقدام العمالة الوافدة.	٣ر٠٨	٧	٣ر٣٢	٦	٣ر٤٦	٧
٢٥	يُعد استقدام العمالة الوافدة أحد العوامل المسؤولة عن ظاهرة البطالة في الاردن	٣ر٠٠	٨	٣ر٧٣	٣	٤ر٠٥	٢
٠٧	تُعد السياسات المعتمدة في استقدام العمالة الوافدة موضوعية	٢ر٨٨	٩	٢ر٨٢	٩	٢ر٤٩	١٠
٣٧	هناك تنسيق بين اجهزة الدولة المختلفة بخصوص استقدام العمالة الوافدة	٢ر٨٤	١٠	٢ر٧٥	١١	٢ر٧٠	٩
١٣	تتم عملية استقدام العمالة الوافدة بطريقة منظمة.	٢ر٧٦	١١	٢ر٦١	١٢	٢ر٠٥	١٢
٤٣	جاء استقدام العمالة الوافدة لأنهاء أقدر على الانتاج من العمالة المحلية	٢ر١٢	١٢	٢ر٨٠	١٠	٢ر٢٩	١١
الارتباط الرتبي للفقرات		مديري العمل		٠ر٨١		٠ر٧٣	
		ارباب العمل				٠ر٩٢	

* العلامة الكلية من (٥)

ويشير الجدول رقم (٥) الى وجود عدة تصورات لفئة مديري العمل حول السياسات المعتمدة في استقدام العمالة الوافدة والتي تضمنها المجال الأول في (١٢) فقرة مرتبة حسب أعلى متوسط حسابي لها وتتراوح متوسطاتها الحسابية بين (٧٢ر٤) و (١٢ر٢).

ويبين الجدول رقم (٥) الى وجود عدة تصورات لفئة أرباب العمل حول السياسات المعتمدة في استقدام العمالة الوافدة والتي تضمنها المجال في (١٢) فقرة مرتبة حسب أعلى متوسط حسابي لها، وتتراوح متوسطاتها الحسابية بين (٥٢ر٤) و (٨٠ر٢).

كما ويشير الجدول رقم (٥) الى وجود عدة تصورات لفئة الخريجين العاطلين عن العمل حول السياسات المعتمدة في استقدام العمالة الوافدة والتي تضمنها المجال في (١٢) فقرة مرتبة حسب أعلى متوسط حسابي لها وتتراوح متوسطاتها الحسابية بين (٧٣ر٤) و (٢٩ر٢).

ويبين الجدول رقم (٥) الارتباط الرتبي للفقرات بين تصورات فئة مديري العمل وفئة ارباب العمل يساوي (٨١ر٠) وبين تصورات فئة مديري العمل وفئة الخريجين العاطلين عن العمل يساوي (٧٣ر٠) وبين تصورات فئة ارباب العمل وفئة الخريجين العاطلين عن العمل يساوي (٩٢ر٠).

مجال السياسات والتشريعات المتعلقة باستخدام العمالة الوافدة.

يُبين الجدول رقم (٦) المتوسطات الحسابية لتصورات افراد عينة الدراسة لكل فقرة من فقرات هذا المجال مرتبة حسب اعلى متوسط حسابي لها ومتبوعة بمعاملات الارتباط الرتبية وفق تصورات فئات الدراسة الثلاث.

جدول رقم (٦)

المتوسطات الحسابية لتصورات افراد العينة على كل فقرة من فقرات مجال السياسات والتشريعات المتعلقة باستخدام العمالة الوافدة، مرتبة حسب اعلى متوسط حسابي لها، متبوعة بمعاملات الإرتباط الرتبية وفق تصورات فئات الدراسة الثلاث.

رقم الفقرة في الاداة	نص الفقرة	مديري العمل		ارباب العمل		الخريجون العاطلون عن العمل	
		المتوسط الحسابي*	الرتبة	المتوسط الحسابي*	الرتبة	المتوسط الحسابي*	الرتبة
٨	ضرورة اعطاء الاولوية للمشروعات التنموية ذات الاستخدام الكثيف للعمالة المحلية.	٤ر٦٤	١	٤ر٣١	١	٤ر١٦	١
١٤	وجوب تطابق سياسات وزارة العمل مع القوانين والانظمة المتعلقة باستخدام العمالة الوافدة.	٤ر٥٢	٢	٤ر٠٠	٢	٣ر٦٦	٨
٢٠	التغيرات المستمرة لوزراء العمل يؤدي الى تغيير السياسات المتعلقة باستخدام العمالة الوافدة.	٤ر٠٤	٣	٣ر٨٤	٣	٣ر٥٨	٩
٤٨	هناك تحايل من قبل ارباب العمل في تطبيق القوانين والانظمة المتعلقة باستخدام العمالة الوافدة.	٣ر٩٦	٤	٣ر٧٦	٤	٤ر٠٢	٣
٢	تحديد نسب معينة لاستخدام العمالة الوافدة في المؤسسات هي سياسة متوازنة وحكيمة.	٣ر٧٢	٥	٣ر٧١	٥	٣ر٩٠	٥
٤٤	تعد القوانين والأنظمة المرعية المتعلقة باستخدام العمالة الوافدة قديمة.	٣ر٧٢	٥	٣ر٥٣	١٠	٣ر٤٤	١٠
٥٦	زيادة الغرامة على استخدام العمال الوافدين يحد من استخدامهم.	٣ر٦٨	٧	٣ر٧١	٥	٣ر٩٣	٤
٥٨	تخفيض رسوم تصريح العمل للعامل الوافد في القطاع الزراعي يؤدي الى طرد العمالة المحلية من سوق العمل في هذا القطاع وغيره من القطاعات الاخرى.	٣ر٥٦	٨	٣ر٥٨	٨	٤ر٠٤	٢
٥٢	يعد عدم شمول قانون العمل للعمال الزراعيين سببا في استخدام العمالة الوافدة.	٣ر٤٤	٩	٣ر٦٢	٧	٣ر٧٣	٧
٢٦	زيادة رسوم تصاريح العمل لاستخدام العمالة الوافدة يحد من استخدامها	٣ر٢٠	١٠	٣ر٥٨	٨	٣ر٨٥	٦
٣٢	يوجد اختلاف في تطبيق القوانين والانظمة بين العامل المحلي والعامل الوافد.	٢ر٦٠	١١	٣ر٤٣	١١	٣ر٠٩	١١
٣٨	تعد القوانين والانظمة المستخدمة قاصرة عن حماية العامل الوافد.	٢ر٢٨	١٢	٢ر٨٨	١٢	٢ر٧٦	١٢
	الارتباط الرتبي للفقرات	مديري العمل		٠ر٨٨		٠ر٤٠	
		ارباب العمل				٠ر٦٠	

* العلامة الكلية من (٥)

ويشير الجدول رقم (٦) الى وجود عدة تصورات لفئة مديري العمل حول السياسات والتشريعات المتعلقة باستخدام العمالة الوافدة والتي يتضمنها المجال ي (١٢) فقرة، مرتبة حسب أعلى وسط حسابي لها وتتراوح متوسطاتها الحاسبية بين (٦٤ر٤) و (٨٢ر٢).

ويبين الجدول رقم (٦) الى وجود عدة تصورات لفئة ارباب العمل حول السياسات والتشريعات المتعلقة باستخدام العمالة الوافدة والتي تضمنها المجال في (١٢) فقرة مرتبة حسب أعلى متوسط حسابي لها وتتراوح متوسطاتها الحسابية بين (٣١ر٤) و (٨٨ر٢).

كما ويشير الجدول رقم (٦) الى وجود عدة تصورات لفئة الخريجين العاطلين عن العمل حول السياسات والتشريعات المتعلقة باستخدام العمالة الوافدة والتي تضمنها المجال في (١٢) فقرة مرتبة حسب أعلى وسط حسابي لها وتتراوح متوسطاتها الحسابية بين (١٦ر٤) و (٧٦ر٢).

ويُبين الجدول رقم (٦) الارتباط الرتبي للفقرات بين تصورات فئة مديري العمل وفئة ارباب العمل يساوي (٨٨ر٠) وبين فئة مديري العمل وفئة الخريجين العاطلين عن العمل (٤٠ر٠) وبين فئة ارباب العمل وفئة الخريجين العاطلين عن العمل(٦٠ر٠).

مجال ظروف وشروط العمل للعمالة الوافدة.

يُبين الجدول رقم (٧) المتوسطات الحسابية لتصورات افراد عينة الدراسة ولكل فقرة من فقرات هذا المجال مرتبة حسب أعلى متوسط حسابي لها، متبوعة بمعاملات الارتباط الرتبية وفق تصورات فئات الدراسة الثلاث.

جدول رقم (٧)

المتوسطات الحسابية لتصورات افراد العينة على كل فقرة من فقرات مجال ظروف وشروط العمل العمل للعمالة الوافدة مرتبة حسب اعلى متوسط حسابي لها متبوعة بمعاملات الارتباط الرتبية وفق تصورات فئات الدراسة الثلاث

رقم الفقرة في الاداة	نص الفقرة	مديري العمل		ارباب العمل		الخريجون العاطلون عن العمل	
		المتوسط الحسابي*	الرتبة	المتوسط الحسابي*	الرتبة	المتوسط الحسابي*	الرتبة
٢١	العمالة الوافدة تقبل العمل في المناطق والاماكن النائية	٤ر٢٨	١	٣ر٩٩	٢	٣ر٨٦	٦
٥٣	تعد العمالة الوافدة اكثر طوعاً لصاحب العمل من العمالة المحلية	٤ر٠٨	٢	٣ر٨٨	٤	٣ر٨٧	٥
١٥	يفضل ارباب العمل استخدام العمالة الوافدة لقبولها العمل في الاعمال والمهن التي لا يقبل عليها العمال الاردنيون.	٤ر٠٠	٣	٣ر٩٤	٣	٣ر٦٣	٧
٢٧	تعمل العمالة الوافدة ساعات عمل اكثر مما هو محدد في قانون العمل.	٣ر٩٦	٤	٣ر٧٨	٦	٣ر٨٨	٤
٩	استعداد العمالة الوافدة للعمل في ظروف صحية سيئة احد اسباب استخدامها.	٣ر٩٢	٥	٣ر٤٢	٩	٣ر٢١	٩
٤٥	تقبل العمالة الوافدة العيش في ظروف سكنية غير صحية.	٣ر٩٢	٥	٤ر٠٠	١	٣ر٩١	٣
٣	يُقبل ارباب العمل على استخدام العمالة الوافدة بسبب اجورها المتدنية	٣ر٨٨	٧	٣ر٦٦	٨	٣ر٩٧	٢
٤٩	تقبل العمالة الوافدة العمل باعمال متنوعة وغير التي استخدمت من اجلها وبالاجر ذاته.	٣ر٨٨	٧	٣ر٨٧	٥	٤ر٠٠	١
٣٣	تقبل العمالة الوافدة العمل بامتيازات وحقوق عمالية اقل من العمالة المحلية.	٣ر٥٢	٩	٣ر٧٣	٧	٣ر٤٥	٨
٣٩	يرغب ارباب العمل باستخدام العمالة الوافدة لعدم انخراطها فـــي التنظيم النقابي العمالي.	٢ر٩٢	١٠	٣ر٠٦	١٠	٣ر٢٧	١٠
	الارتباط الرتبي للفقرات — مديري العمل			٠ر٧٠		٠ر٢٠	
	الارتباط الرتبي للفقرات — ارباب العمل					٠ر٤٠	

* العلامة الكلية من (٥)

ويشير الجدول رقم (٧) الى وجود عدة تصورات لفئة مديري العمل حول ظروف وشروط العمل للعمالة الوافدة، والتي يتضمنها المجال في (١٠) فقرات مرتبة حسب أعلى متوسط حسابي وتتراوح بين (٢٨ر٤) و (٩٢ر٢).

ويبين الجدول رقم (٧) الى وجود عدة تصورات لفئة ارباب العمل حول ظروف وشروط العمل للعمالة الوافدة والتي يتضمنها المجال في (١٠) فقرات، مرتبة حسب أعلى متوسط حسابي لها وتتراوح بين (٠٠ر٤) و (٠٦ر٣).

ويشير الجدول رقم (٧) الى وجود عدة تصورات لفئة الخريجين العاطلين عن العمل حول ظروف وشروط العمل للعمالة الوافدة والتي يتضمنها المجال في (١٠) فقرات، مرتبة حسب أعلى متوسط حسابي لها وتتراح متوسطاتها الحسابية بين (٠٠٠ر٤) و (٢٧ر٣).

كما ويُبين الجدول رقم (٧) الارتباط الرتبي للفقرات بين تصورات فئة مديري العمل وفئة ارباب العمل (٧٠ر٠) وبين فئة مديري العمل وفئة الخريجين العاطلين عن العمل (٢٠ر٠) وبين فئة ارباب العمل وفئة الخريجين العاطلين عن العمل (٤٠ر٠).

مجال الاجراءات التنفيذية لمكاتب العمل في المحافظات والأولوية.

يُبين الجدول رقم (٨) المتوسطات الحسابية لتصورات افراد عينة الدراسة لكل فقرة من فقرات هذا المجال مرتبة حسب أعلى متوسط حسابي لها، متبوعة بمعاملات الارتباط الرتيبة وفق تصورات فئات الدراسة الثلاث.

جدول رقم (٨)

المتوسطات الحسابية لتصورات افراد العينة على كل فقرة من فقرات مجال الاجراءات التنفيذية لمكاتب العمل في المحافظات والالوية، مرتبة حسب اعلى متوسط حسابي لها، متبوعة بمعاملات الارتباط الرتيبة وفق تصورات فئات الدراسة الثلاث

رقم الفقرة في الاداة	نص الفقرة	مديري العمل		ارباب العمل		الخريجون العاطلون عن العمل	
		المتوسط الحسابي*	الرتبة	المتوسط الحسابي*	الرتبة	المتوسط الحسابي*	الرتبة
٢٨	تخفيض رسوم تصريح العمل في القطاع الزراعي يحول العمالة الوافدة لهذا القطاع بصورة صورية ويضعف قدرة مكاتب العمل من ضبط ذلك على الواقع.	٤ر٢٨	١	٣ر٧٩	٢	٢ر٩٨	١
٢٢	التغير المستمر للسياسات المتعلقة باستخدام العمالة الوافدة يربك مكاتب العمل في تادية اعمالها.	٤ر٢٠	٢	٣ر٨٥	١	٢ر٧٠	٢
٣٤	تقوم مكاتب العمل بزيارات تفتيشية مستمرة للمؤسسات للتاكد من قانونية استخدام العمالة الوافدة.	٤ر٠٤	٣	٣ر٢٥	٥	٢ر٨٧	٦
١٠	التوسع في فتح مكاتب العمل والاستخدام يؤدي الى زيادة تنظيم استخدام العمالة الوافدة.	٣ر٦٤	٤	٣ر٧١	٣	٢ر٤٣	٤
٤	الاجراءات التنفيذية لمكاتب العمل منسجمة مع السياسات والقوانين والانظمة المتعلقة باستخدام العمالة الوافدة.	٣ر٥٢	٥	٣ر١٨	٧	٢ر٧٦	٧
١٦	الامكانات المادية والبشرية لمكاتب العمل تساعدها على تنفيذ القوانين والانظمة والسياسات المتعلقة باستخدام العمالة الوافدة.	٣ر٣٢	٦	٣ر٤٨	٤	٢ر٥٧	٣
٤٠	تتخذ مكاتب العمل الاجراءات القانونية المناسبة بحق المؤسسات المستخدمة للعمالة الوافدة بصورة غير قانونية.	٣ر٢٨	٧	٣ر٢٥	٦	٢ر٩٥	٥
	الارتباط الرتبي للفقرات: مديري العمل			٧٢ر٠		٥٠ر٠	
	الارتباط الرتبي للفقرات: ارباب العمل					٨٩ر٠	

* العلامة الكلية من (٥)

ويشيرالجدول رقم (٨) الى وجود عدة تصورات لفئة مديري العمل حول الاجراءات التنفيذية لمكاتب العمل في المحافظات والألوية، والتي يتضمنها المجال في (٧) فقرات، مرتبة حسب اعلى متوسط حسابي لها وتتراوح بين (٢٨ر٤) و (٢٨ر٣).

ويُبين الجدول رقم (٨) الى وجود عدة تصورات لفئة ارباب العمل حول الاجراءات التنفيذية لمكاتب العمل في المحافظات والألوية والتي يتضمنها المجال في (٧) فقرات مرتبة حسب اعلى متوسط حسابي لها تتراوح بين (٨٥ر٣) و ١٨ر٣).

كما ويشير الجدول رقم (٨) الى وجود عدة تصورات لفئة الخريجين العاطلين عن العمل حول الاجراءات التنفيذية لمكاتب العمل في المحافظات والالوية والتي يتضمنها امجال في (٧) فقرات مرتبة حسب أعلى متوسط حسابي لها وتتراوح بين (٩٨ر٣) و (٧٦ر٢).

ويُبين الجدول رقم (٨) الارتباط الرتبي للفقرات بين تصورات فئة مديري العمل وفئة أرباب العمل ويساوي (٧٢ر٠) ويبين فئة مديري العمل وفئة الخريجين العاطلين عن العمل (٥٠ر٠) وبين فئة ارباب العمل وفئة الخريجين العاطلين عن العمل (٨٩ر٠).

مجال السياسات المعتمدة في استخدام وتوظيف خريجي الجامعات وكليات المجتمع.

ويبين الجدول رقم (٩) المتوسطات الحسابية لتصورات افراد عينة الدراسة لكل فقرة من فقرات هذا المجال مرتبة حسب أعلى متوسط حسابي لها. متبوعة بمعاملات الارتباط الرتيبة وفق تصورات فئات الدراسة الثلاث.

جدول رقم (٩)

المتوسطات الحسابية لتصورات افراد العينة على كل فقرة من فقرات مجال السياسات المعتمدة في استخدام وتوظيف خريجي الجامعات وكليات المجتمع، مرتبة حسب اعلى متوسط حسابي لها، متبوعة بمعاملات الارتباط الرتيبة وفق تصورات فئات الدراسة الثلاث

رقم الفقرة في الاداة	نص الفقرة	مديري العمل: المتوسط الحسابي*	مديري العمل: الرتبة	ارباب العمل: المتوسط الحسابي*	ارباب العمل: الرتبة	الخريجون العاطلون عن العمل: المتوسط الحسابي*	الخريجون العاطلون عن العمل: الرتبة
٢٩	التناسب بين تخصصات خريجي الجامعات وكليات المجتمع من جهة ومتطلبات خطط التنمية من العمالة المهنية من جهة اخرى يؤدي الى تخفيض البطالة عند الخريجين.	٤٫٠٠	١	٣٫٩٨	٢	٤٫٢٠	٢
١٧	هناك دور كبير للوساطة والمحسوبية لتخطي الاسس والقواعد المعتمدة في استخدام وتوظيف خريجي الجامعات وكليات المجتمع.	٣٫٩٦	٢	٤٫٢٣	١	٤٫٣٢	١
٤١	وجود معايير تربط بين المؤهل العلمي وطبيعة العمل يؤدي الى تخفيض البطالة بين خريجي الجامعات وكليات المجتمع.	٣٫٧٦	٣	٣٫٧٧	٤	٣٫٦١	٤
٢٣	وجود تصنيف وتوصيف وظيفي في الدوائر والمؤسسات العامة والخاصة يؤدي الى تقليص ظاهرة البطالة عند خريجي الجامعات وكليات المجتمع.	٣٫٣٦	٤	٣٫٨٤	٣	٣٫٦٩	٣
٣٥	استخدام العمالة الوافدة يقلص من فرص العمل لخريجي الجامعات وكليات المجتمع.	٣٫٠٤	٥	٣٫٦٤	٥	٣٫٥١	٥
١١	اجراءات التعيين المتبعة من قبل ديوان الخدمة المدنية مطبقة بطريقة صحيحة ومنظمة.	٢٫٦٨	٦	٢٫٦٨	٧	٢٫٠٧	٧
٥	الاسس والقواعد المعتمدة في استخدام وتوظيف خريجي الجامعات وكليات المجتمع سليمة وعادلة.	٢٫٥٦	٧	٢٫٩٠	٦	٢٫١٤	٦
الارتباط الرتبي للفقرات	مديري العمل			٠ر٨٩		٠ر٨٩	
	ارباب العمل					٠ر٩٨	

* العلامة الكلية من (٥)

ويشير الجدول رقم (٩) الى وجود عدة تصورات لفئة مديري العمل حول السياسات المعتمدة في استخدام وتوظيف خريجي الجامعات وكليات المجتمع والتي تضمنها المجال في (٧) فقرات، مرتبة حسب اعلى متوسط حسابي لها وتتراوح متوسطاتها الحسابية بين (٠٠ر٤) و (٥٦ر٢).

ويُبين الجدول رقم (٩) وجود عدة تصورات لفئة ارباب العمل حول السياسات المعتمدة في استخدام وتوظيف خريجي الجامعات وكليات المجتمع والتي تضمنها المجال في (٧) فقرات، مرتبة حسب اعلى متوسط حسابي لها. وتتراوح متوسطاتها الحسابية بين (٢٣ر٤) و (٦٨ر٢).

كما ويشير الجدول رقم (٩) الى وجود عدة تصورات لفئة الخريجين العاطلين عن العمل حول السياسات المعتمدة في استخدام وتوظيف خريجي الجامعات وكليات المجتمع والتي تضمنها المجال في (٧) فقرات، مرتبة حسب أعلى متوسط حسابي لها وتتراوح متوسطاتها الحسابية بين (٣٢ر٤) و (٠٧ر٢).

ويبين الجدول رقم (٩) الارتباط الرتبي للفقرات بين تصورات فئة مديري العمل وفئة ارباب العمل يساوي (٨٩ر٠) وبين فئة مديري العمل وفئة الخريجين العاطلين عن العمل (٨٩ر٠) وبين فئة ارباب العمل وفئة الخريجين العاطلين عن العمل (٩٨ر٠).

مجال قيم واتجاهات الخريجين نحو بعض الاعمال والمهن.

ويبين الجدول رقم (١٠) المتوسطات الحسابية لتصورات افراد عينة الدراسة لكل فقرة من فقرات هذا المجال مرتبة حسب اعلى متوسط حسابي لها، متبوعة بمعاملات الارتباط الرتبية وفق تصورات فئات الدراسة الثلاث.

جدول رقم (١٠)

المتوسطات الحسابية لتصورات افراد العينة على كل فقرة من فقرات مجال قيم واتجاهات الخريجين نحو بعض الاعمال والمهن، مرتبة حسب اعلى متوسط حسابي لها، متبوعة بمعاملات الارتباط الرتبية وفق تصورات فئات الدراسة الثلاث

رقم الفقرة في الاداة	نص الفقرة	مديري العمل		ارباب العمل		الخريجون العاطلون عن العمل	
		المتوسط الحسابي*	الرتبة	المتوسط الحسابي*	الرتبة	المتوسط الحسابي*	الرتبة
٥٠	يتعارض النظام التعليمي مع متطلبات سوق العمل المحلي ويحول دون اقبال خريجي الجامعات وكليات المجتمع على بعض الاعمال والمهن.	٤ر٢٦	١	٢ر٩٢	٢	٢ر٨٥	٢
٦	امتناع خريجي الجامعات وكليات المجتمع عن بعض الاعمال والمهن راجع لعدم تناسبها مع مؤهلهم العلمي وخبراتهم.	٤ر٠٨	٢	٢ر٧٩	٥	٢ر١٣	٩
٥٤	التوسع في التعليم المهني والفني يؤدي الى اقبال خريجي الجامعات وكليات المجتمع على بعض الاعمال والمهن المرفوضة عندهم.	٤ر٠٤	٣	٢ر٨٤	٣	٢ر٨٧	١
٣٠	يرفض خريجو الجامعات وكليات المجتمع بعض الاعمال والمهن لعدم قبولها اجتماعياً.	٣ر٩٦	٤	٢ر٩٥	١	٢ر٧٤	٣
٤٦	يرفض خريجو الجامعات وكليات المجتمع العمل في الاعمال الحرفية واليدوية والخدمية.	٣ر٩٢	٥	٢ر٥٧	٧	٢ر٤٦	٤
١٢	يرفض خريجو الجامعات وكليات المجتمع بعض الاعمال والمهن لتدني اجورها.	٣ر٧٢	٦	٢ر٧٩	٥	٢ر٢٤	٥
٣٦	تفضيل خريجي الجامعات وكليات المجتمع العمل في القطاع الحكومي سبب رفضهم لبعض الاعمال والمهن.	٣ر٦٨	٧	٢ر٨٣	٤	٢ر٢٢	٦
١٨	يحجم خريجو الجامعات وكليات المجتمع عن بعض الاعمال والمهن لبعدها عن منطقة سكنهم	٣ر٤٤	٨	٢ر٣٥	١٠	٢ر١٦	٨
٤٢	يحجم خريجو الجامعات وكليات المجتمع عن بعض الاعمال والمهن بسبب اعتمادهم في نفقاتهم الشخصية على اسرهم.	٣ر٢٢	٩	٢ر٥٧	٧	٢ر٨٨	١٠
٢٤	يبتعد خريجو الجامعات وكليات المجتمع عن بعض الاعمال والمهن بسبب عدم قدرتهم على العمل بها.	٣ر٠٨	١٠	٢ر٤١	٩	٢ر١٨	٧
الارتباط الرتبي للفقرات	مديري العمل			٠ر٧٥		٠ر٥٩	
	ارباب العمل					٠ر٦٨	

* العلامة الكلية من (٥)

ويشير الجدول رقم (١٠) الى وجود عدة تصورات لفئة مديري العمل حول قيم واتجاهات الخريجين نحو بعض الاعمال والمهن والتي يتضمنها المجال في (١٠) فقرات مرتبة حسب أعلى متوسط حسابي لها وتتراوح بين (٣٦ر٤) و (٠٨ر٣).

ويبين الجدول رقم (١٠) الى وجود عدة تصورات لفئة ارباب العمل حول قيم واتجاهات الخريجين نحو بعض الاعمال والمهن والتي يتضمنها المجال في (١٠) مرتبة حسب أعلى متوسط حسابي لها وتتراوح متوسطاتها الحسابية بين (٩٥ر٣) و (٣٥ر٣).

كما ويشير الجدول رقم (١٠) الى وجود عدة تصورات لفئة الخريجين العاطلين عن العمل حول قيم واتجاهات الخريجين نحو بعض الاعمال والمهن والتي يتضمنها المجال في (١٠) فقرات مرتبة حسب أعلى متوسط حسابي لها، وتتراوح متوسطاتها الحسابية بين (٨٧ر٣) و (٨٨ر٢).

ويبين الجدول رقم (١٠) الارتباط الرتبي للفقرات بين تصورات فئة مديري العمل وفئة ارباب العمل ويساوي (٧٥ر٠) وبين فئة مديري العمل وفئة الخريجين العاطلين عن العمل (٥٩ر٠) وبين فئة ارباب العمل وفئة الخريجين العاطلين عن العمل (٦٨ر٠).

ثانيا: النتائج المتعلقة بالاجابة عن السؤال الثاني:

«هل يوجد فروق ذات دلالةاحصائية في تصورات مدري العمل وارباب العمل والخريجين العاطلين عن العمل على كل مجال من المجالات الستة التي تغطيها هذه الدراسة؟»

وللاجابة عن هذا السؤال تم استخدام تحليل التباين الاحادي لمعرفة وجود فروق ذات دلالة احصائية في تصورات مديري العمل وارباب العمل والخريجين العاطلين عن العمل في كل مجال من المجالات الستة تعزى لمتغير الوظيفة.ومن اجل اجراء تحليل التباين الاحادي لتصورات لمديري العمل وارباب العمل والخريجين العاطلين عن العمل في كل مجال من المجالات الستة حسب متغير الوظيفة، قام الباحث باستخراج الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية للفئات الثلاثة ولكل مجال من المجالات الستة.

ويبين الجدول رقم (١١) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات فئات عينة الدراسة حول استبانة (سياسات استخدام العمالة الوافدة واثرها على فرص العمل لخريجي الجامعات وكليات المجتمع في الأردن) ولكل مجال من المجالات الستة.

جدول رقم (١١)

جدول المتوسطات الحسابية والانحرفات المعيارية والعدد للفئات الثلاث ولكل مجال من المجالات الستة

	مديري العمل			ارباب العمل			الخريجين العاطلين عن العمل			الكلي		
المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	العدد
الأول	٨٠ر٣٩	٣٢ر٤	٢٥	٥٥ر٤٠	٣٩ر٥	٢١٧	٥٧ر٣٩	٦٩ر٤	٧١٧	٦٦ر٣٩	٨٥ر٤	٩٥٩
الثاني	٣٦ر٤٣	١٦ر٤	٢٥	٩٤ر٤٣	٣٤ر٥	٢١٧	١٧ر٤٤	٩٥ر٤	٧١٧	٠٩ر٤٤	٠٢ر٥	٩٥٩
الثالث	٣٦ر٣٨	٠٣٥ر٤	٢٥	٣٢ر٣٧	٢١ر٦	٢١٧	١٥ر٣٧	٧٢ر٥	٧١٧	٢٢ر٣٧	٨٠ر٥	٩٥٩
الرابع	٢٨ر٢٦	٣٣ر٤	٢٥	٦٠ر٢٤	٩٣ر٣	٢١٧	٢٧ر٢٣	٤٤ر٣	٧١٧	٦٥ر٢٣	٦٥ر٣	٩٥٩
الخامس	٣٦ر٢٣	٣٥ر٣	٢٥	٠٤ر٢٥	٧٢ر٣	٢١٧	٥٣ر٢٣	١٠ر٣	٧١٧	٨٧ر٢٣	٣١ر٣	٩٥٩
السادس	٦٠ر٣٧	٩٢ر٣	٢٥	٠١ر٣٧	٢٢ر٥	٢١٧	٧٤ر٣٣	٠٨ر٥	٧١٧	٥٨ر٣٤	٢٨ر٥	٩٥٩

ويشير الجدول رقم (١١) الى ان المتوسط الحسابي في المجال الأول بلغ (٥٥ر٤٠) لصالح فئة ارباب العمل و (٨٠ر٣٩) لفئة مديري العمل و (٥٧ر٣٩) فئة الخريجين العاطلين عن العمل وبوسط حسالي كلي(٦٦ر٣٩).

وبلغ المتوسط الحسابي في المجال الثاني (١٧ر٤٤) لفئة الخريجين العاطلين عن العمل و (٩٤ر٤٣) لفئة ارباب العمل و (٣٦ر٤٣) لفئة مديري العمل وبوسط حسابي كلي (٠٩ر٤٤).

وفي المجال الثالث بلغ المتوسط الحسابي (٣٦ر٣٨) لفئة مديري العمل و (٣٢ر٣٧) لفئة ارباب العمل و (١٥ر٣٧) لفئة الخريجين العاطلين عن العمل وبوسط حسابي كلي (٢٢ر٣٧).

وفي المجال الرابع بلغ المتوسط الحسابي (٢٨ر٢٦) لفئة مديري العمل و (٦٠ر٢٤) لفئة ارباب العمل و (٢٧ر٢٣) لفئة الخريجين العاطلين عن العمل وبوسط حسابي كلي (٦٥ر٢٣) .

وفي المجال الخامس بلغ المتوسط الحسابي (٠٤ر٢٥) لفئة ارباب العمل و (٥٣ر٢٣) لفئة الخريجين العاطلين عن العمل و (٣٦ر٢٣) لفئة مديري العمل وبوسط حسابي كلي (٨٧ر٢٣).

وفي المجال السادس بلغ المتوسط الحسابي (٦٠ر٣٧) لفئة مديري العمل و (٠١ر٣٧) لفئة ارباب العمل و (٧٤ر٣٣) لفئة الخريجين العاطلين عن العمل وبوسط حسابي كلي (٥٨ر٣٤).

وبعد بيان الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية، فيما يلي نتائج تحليل التباين الاحادي لبيان الفروق ذات الدلالة الاحصائية في تصورات مديري العمل وأرباب العمل والخريجين العاطلين عن العمل حول استبانة (سياسات استخدام العمالة الوافدة واثرها على فرص العمل لخريجي الجامعات وكليات المجتمع في الأردن). ولكل مجال من المجالات الستة تعزى لمتغير الوظيفة.

ويبين الجدول رقم (١٢) تحليل التباين الاحادي لكل مجال من المجالات الستة حسب متغير الوظيفة.

جدول رقم (١٢)

جدول التباين الاحادي لكل مجال من المجالات الستة

حسب متغير الوظيفة

المجال	مصدر التباين	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
الاول	الوظيفة	٢	٢٣ر٩١	١ر٠١٧	٠ر٣٦٢
	الخطأ	٩٥٦	٢٣ر٥٢		
الثاني	الوظيفة	٢	١١ر٠٧٢	٠ر٤٣٧	٠ر٦٤٦
	الخطأ	٩٥٦	٢٥ر٣٠٦		
الثالث	الوظيفة	٢	١٨ر٧٦٣	٠ر٥٥٥	٠ر٥٧٤
	الخطأ	٩٥٦	٣٣ر٧٧٦		
الرابع	الوظيفة	٢	٢٣٥ر٤٢٩	١٨ر٣١١*	٠ر٠٠١
	الخطأ	٩٥٦	١٢ر٨٥٦		
الخامس	الوظيفة	٢	١٩٢ر٥٨٣	١٨ر١٢٦*	٠٠٠٠١
	الخطأ	٩٥٦	١٠ر٦٢٤		
السادس	الوظيفة	٢	١٠٠٥ر١٠٦	٣٨ر٧٦٦*	٠ر٠٠١
	الخطأ	٩٥٦	٢٥ر٩٢٧		

* ذات دلالة احصائية

ويشير الجدول رقم (١٢) انه لا يوجد فروق ذات دلالة احصائية بين تصورات افرادعينة الدراسة حول استبانة (سياسات استخدام العمالة الوافدة وأثرها على فرص العمل لخريجي الجامعات وكليات المجتمع في الأردن). في المجالات الأول والثاني والثالث تعزى الى الوظيفة.

كما ويُبين الجدول رقم (١٢) انه توجد فروق ذات دلالة احصائية بين تصورات افراد عينة الدراسة حول استبانة (سياسات استخدام العمالة الوافدة وأثرها على فرص العمل لخريجي الجامعات وكليات المجتمع في الأردن). في المجالات الرابع والخامس والسادس تعزى الى متغير الوظيفة.

وللكشف عن الفروق في تصورات افراد عينة الدراسة التي تعزى الى متغير الوظيفة أستخدم اختبار نيومان-كولز لاجراء المقارنات البعدية للمتوسطات بين المجموعات حسب متغير الوظيفة للمجالات الرابع والخامس والسادس، وكانت النتائج كما يلي في الجداول ذوات الارقام (١٣أ) و (١٣ب) و (١٣حـ).

جدول رقم (١٣ أ)

جدول المقارنات البعدية للمتوسطات الحسابية بين المجموعات حسب متغير الوظيفة بطريقة نيومان-كولز للمجال الرابع

المتوسط الحسابي	المجموعة	٣	٢
٢٧٨ر٢٣	(٣) خريجين عاطلين عن العمل		
٦٠٨ر٢٤	(٢) ارباب العمل	*	
٢٨٠ر٢٦	(١) مديري العمل	*	*

ويلاحظ من الجدول رقم (١٣أ) بوجود فروق ذات دلالة احصائية على مستوى (α=٠٥ر٠) بين المتوسطات للمجموعات حسب متغير الوظيفة في المجال الرابع، حيث تبين ان المتوسط الحسابي لفئة مديري العمل بلغ (٢٨٠ر٢٦) ويزيدزيادة ذات دلالة احصائية عن المتوسط الحسابي لتصورات فئة ارباب العمل (٦٠٨ر٢٤) والمتوسط الحسابي لتصورات فئة الخريجين العاطلين عن العمل (٢٧٨ر٢٣) وذلك لصالح فئة مديري العمل الذين كان المتوسط الحسابي لتصوراتهم اعلى من المتوسط الحسابي لتصورات فئة ارباب العمل وفئة الخريجين العاطلين عن العمل، والمتوسط الحسابي لتصورات فئة ارباب العمل أعلى من المتوسط الحسابي لتصورات فئة الخريجين العاطلين عن العمل.

كما ويُبين الجدول رقم (١٣ب) المقارنات البعدية للمتوسطات الحسابية بين المجموعات حسب متغير الوظيفة بطريقة نيومان-كولز للمجال الخامس.

جدول رقم (١٣ب)

جدول المقارنات البعدية للمتوسطات الحسابية بين المجموعات حسب متغير الوظيفة بطريقة نيومان-كولز للمجال الخامس.

المتوسط الحسابي	المجموعة	١	٣
٢٣ر٣٦٠	(١) مديري العمل		
٢٥ر٠٤١	(٢) ارباب العمل	*	*
٢٣ر٥٣١	(٣) خريجين عاطلين عن العمل		

ويتضح من الجدول رقم (١٣ ب) بوجود فروق ذات دلالة احصائية على مستوى (α=٠٥ر٠) بين المتوسطات الحسابية للمجموعات حسب متغير الوظيفة في المجال الخامس، حيث تبين ان المتوسطات الحسابية لتصورات فئة ارباب العمل الذي بلغ (٢٥ر٠٤١) يزيد زيادة ذات دلالة احصائية على المتوسط الحسابي لتصورات فئة الخريجين العاطلين عن العمل (٢٣ر٥٣٤) والمتوسط الحسابي لتصورات فئة مديري العمل (٢٣ر٣٦٠) وذلك لصالح فئة ارباب العمل وكان المتوسط الحسابي لتصوراتهم اعلى من المتوسط الحسابي لتصورات كل من فئة الخريجين العاطلين عن العمل وفئة مديري العمل.

كما ويُبين الجدول رقم (١٣ حـ) المقارنات البعدية للمتوسطات الحسابية بين المجموعات حسب متغير الوظيفة بطريقة نيومان-كولز للمجال السادس.

جدول رقم (١٣ حـ)

جدول المقارنات البعدية للمتوسطاتالحسابية بين المجموعات حسب متغير الوظيفة بطريقة نيومان-كولز للمجال السادس.

المتوسط الحسابي	المجموعة	٣	٢
٣٣ر٧٤٧	(٣) خريجين عاطلين عن العمل		
٣٧ر٠١٣	(٢) ارباب العمل	*	
٣٧ر٦٠٠	(١) مديري العمل	*	

ويلاحظ من الجدول رقم (١٣ حـ) بوجود فروق ذات دلالة احصائية على مستوى (α=٠.٠٥) بين المتوسطات للمجموعات حسب متغير الوظيفة في المجال السادس، حيث تبين ان المتوسطات الحسابية لتصورات فئة مديري العمل الذي بلغ (٣٧ر٦٠٠). يزيد زيادة ذات دلالة احصائية عن المتوسطات الحسابية لتصورات فئة ارباب العمل (٣٧ر١٣٠) والمتوسطات الحسابية لتصورات فئة الخريجين العاطلين عن العمل (٣٣ر٧٤٧) وذلك لصالح فئة مديري العمل وكان المتوسط الحسابي لتصوراتهم اعلى من المتوسط الحسابي لتصورات كل من فئة ارباب العمل وفئة الخريجين العاطلين عن العمل والمتوسط الحسابي لتصورات فئة ارباب العمل كانت اعلى من المتوسط الحسابي لتصورات فئة الخريجين العاطلين عن العمل.

ثالثاً: النتائج المتعلقة بالاجابة عن السؤال الثالث:

«هل يوجد فروق ذات دلالة احصائية في تصورات خريجي الجامعات وكليات المجتمع العاطلين عن العمل في سياسات استخدام العمالة الوافدة وأثرها على فرص العمل لخريجي الجامعات وكليات المجتمع وفي كل مجال من المجالات الستة التي تغطيها هذه الدراسة؟»

وللاجابة عن هذا السؤال فقد استخدم الباحث اختبار (ت) (t-test) للكشف عن الفروق بين متوسطات اجابات افراد عينة الدراسة على (سياسات استخدام العمالة الوافدة وأثرها على فرص العمل لخريجي الجامعات وكليات المجتمع في الأردن). والتي تضمنتها استبانة الدراسة، والجدول رقم (١٤) يوضح ملخصاً لأهم نتائج اختبار (ت) والمتوسطات الحسابية والانحرفات المعيارية على مجالات الدراسة الستة حسب متغير المؤهل العلمي لفئة الخريجين العاطلين عن العمل.

جدول رقم (١٤)

جدول نتائج اختبار (ت) للفروق بين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية على مجالات الدراسة الستة حسب متغير المؤهل العلمي للخريج العاطل عن العمل

المجال(؟)	الفئة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	الاحتمال
الأول	كلية مجتمع	٤٠ر٠٠٠	٤ر٣٧	٣ر٦٩*	٠٫٠٠١
	جامعات	٣٨ر٦٢	٥ر٢١		
الثاني	كلية مجتمع	٤٤ر٢٣	٤ر٩٦	٠ر٤٩	٠ر٦٢٥
	جامعات	٤٤ر٠٣	٤ر٩٤		
الثالث	كلية مجتمع	٣٧ر٢٦	٥ر٦٤	٠ر٧٥	٠ر٤٥٤
	جامعات	٣٦ر٩١	٥ر٩١		
الرابع	كلية مجتمع	٢٣ر٤٤	٣ر٣٠	١ر٩٣	٠ر٠٥٤
	جامعات	٢٢ر٩١	٣ر٧٢		
الخامس	كلية مجتمع	٢٣ر٥٠	٣ر١٦	٠ر٣٧	٠ر٧١٥
	جامعات	٢٣ر٥٩	٢ر٩٦		
السادس	كلية مجتمع	٣٣ر٧٢	٤ر٩٨	٠ر١٨	٠ر٨٥٥
	جامعات	٣٣ر٧٩	٥ر٣١		
الكلي	كلية مجتمع	٢٠٢ر١٧	١٧ر٨٩	١ر٥٤	٠ر١٢٣
	جامعات	١٩٩ر٨٨	١٩ر٦٢		

(؟) الأول: السياسات المعتمدة في استقدام العمالة الوافدة.

الثاني: السياسات والتشريعات المتعلقة باستخدام العمالة الوافدة.

الثالث: ظروف وشروط العمل للعمالة الوافدة.

الرابع: الاجراءات التنفيذية لمكاتب العمل في المحافظات والألوية.

الخامس: السياسات المعتمدة في استخدام وتوظيف خريجي الجامعات وكليات المجتمع.

السادس: قيم واتجاهات الخريجين نحو بعض الاعمال والمهن.

* ذات دلالة احصائية

ويشير الجدول رقم (١٤) بأن المتوسط الحسابي الكلي لمجالات الدراسة الستة لفئة الخريجين العاطلين عن العمل (جامعات، كليات مجتمع) حسب المؤهل العلمي، حيث بلغ لخريجي كليات المجتمع (١٧ر٢٠٢) بانحراف معياري (٨٩ر١٧) في حين بلغ المتوسط الحسابي الكلي لخريجي الجامعات (٨٨ر١٩٩) وبانحراف معياري (٦٢ر١٩).

كما ويلاحظ من الجدول رقم (١٤) انه لا توجد اية فروق ذات دلالة احصائية تعزى للمؤهل العلمي في تصورات فئة الخريجين العاطلين عن العمل (جامعات، كليات مجتمع) حول (سياسات استخدام العمالة الوافدة وأثرها على فرص العمل لخريجي الجامعات وكليات المجتمع في الأردن). والتي تضمنتها مجالات الدراسة، الثاني والثالث والرابع والخامس والسادس.

كما يتضح من الجدول (١٤) انه توجد فروق ذات دلالة احصائية تعزى للمؤهل العلمي في تصورات فئة الخريجين العاطلين عن العمل (جامعات، كليات مجتمع) حول (سياسات استخدام العمالة الوافدة وأثرها على فرص العمل لخريجين الجامعات وكليات المجتمع في الأردن). والتي تضمنها المجال الأول لصالح خريجي كليات المجتمع العاطلين عن العمل، حيث بلغ المتوسط الحسابي لفقرات المجال الاول الذي جصل عليه خريجي كليات المجتمع (٠٠ر٤٠) بانحراف معياري (٣٧ر٤)، بينما حصل خريجو الجامعات العاطلين عن العمل على متوسط حسابي قدره (٦٢ر٣٨) بانحراف معياري (٢١ر٥).

ومن خلال استعراض نتائج الدراسة يمكن استخلاص ما يلي:

- اظهرت النتائج المتعلقة باستخراج المتوسطات الحسابية لاجابات أفراد عينة الدراسة على كل فقرة من فقرات الاستبانة لبيان تصوراتهم حول سياسات استخدام العمالة الوافدة واثرها على فرص العمل لخريجي الجامعات وكليات المجتمع في الاردن ولكل مجال من المجالات الستة للدراسة، إلى وجود عدة فقرات قد حصلت على متوسطات حسابية عالية في تصورات أفراد عينة الدراسة، وإلى وجود عدة فقرات أخرى قد حصلت على متوسطات حسابية متوسطة ومنخفضة في تصورات أفراد عينة الدراسة.

- اظهرت النتائج المتعلقة بمعاملات الارتباط الرتبية للفقرات وفق تصورات فئات عينة الدراسة إلى ارتفاع هذه المعاملات في المجالات الأول والخامس من الدراسة، وإلى ارتفاع وانخفاض هذه المعاملات من فئة إلى أخرى في المجالات الثاني والثالث والرابع والسادس.
- اظهرت نتائج تحليل البيانات إلى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين تصورات أفراد عينة الدراسة حول استبانة سياسات استخدام العماة الوافدة وأثرها على فرص العمل لخريجي الجامعات وكليات المجتمع في الاردن في المجالات الأول والثاني والثالث تعزى إلى متغير الوظيفة. كما وأظهرت النتائج وجود فروق ذات إحصائية بين تصورات أفراد عينة الدراسة حول نفس الاستبانة في المجالات الرابع والخامس والسادس تعزى إلى متغير الوظيفة.
- اظهرت نتائج اختبار –ت– (t-test) للبيانات المستقلة إلى وجود فروق ذات دلالة احصائية في تصورات فئة الخريجيين العاطلين عن العمل حول استبانة سياسات استخدام العمالة الوافدة واثرها على فرص العمل لخريجي الجامعات وكليات المجتمع في الاردن والتي تضمنها المجال الأول تعزى للمؤهل العلمي (جامعات، كليات مجتمع). وإلى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في تصورات الخريجين العاطلين عن العمل حول نفس الاستبانة والتي تضمنتها مجالات الدراسة الثاني والثالث والرابع والخامس والسادس تعزى للمؤهل العلمي (جامعات، كليات مجتمع).

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والتوصيات

يتناول هذا الفصل عرضاً مفصلاً لمناقشة النتائج التي تضمنها الفصل الرابع، والتي هدفت إلى معرفة تصورات فئات عينة الدراسة في سياسات استخدام العمالة الوافدة واثرها على فرص العمل لخريجي الجامعات وكليات المجتمع في الاردن، وللكشف عن الفروق بين تصورات افراد عينة الدراسة بفعل متغيراتها. وبناءً على النتائج التي اسفرت عنها بيانات الدراسة فإنه سيتم مناقشة كل سؤال على حدة، بالاضافة إلى تقديم عدد من التوصيات انطلاقاً من نتائج الدراسة.

أولاً: مناقشة النتائج المتعلقة بالإجابة عن السؤال الأول:

«ما رأي مديري العمل وارباب العمل والخريجين العاطلين عن العمل في سياسات استخدام العمالة الوافدة، بشكل عام ورأيهم الخاص في كل من»؟

أ- السياسات المعتمدة في استقدام العمالة الوافدة.

ب- السياسات والتشريعات المتعلقة باستخدام العمالة الوافدة.

جـ- ظروف وشروط العمل للعمالة الوافدة.

د- الاجراءات التنفيذية لمكاتب العمل في المحافظات والألوية.

هـ- السياسات المعتمدة في استخدام وتوظيف خريجي الجامعات وكليات المجتمع.

و- قيم واتجاهات الخريجين نحو بعض الاعمال والمهن.

مع العلم بأنه قد أعتمد المتوسط الحسابي (٣ر٥)* فما فوق متوسطاً حسابياً عالياً والمتوسط الحسابي (٢ر٥) فما دون متوسطاً حسابياً منخفضاً، والمتوسط

* العلامة الكلية من (٥).

الحسابي الواقع بين (٥ر٢) و (٥ر٣) متوسطا حسابياً وسطاً في تصورات فئات عينة الدراسة.

وسوف يتم مناقشة النتائج المتعلقة بالاجابة عن السؤال الأول من خلال المجالات الستة الرئيسية الآتية:

المجال الأول: (مجال السياسات المعتمدة في استقدام العمالة الوافدة)

ويتضمن هاذ المجال (١٢) فقرة، تمثل كل منها سياسة من السياسات المعتمدة في استقدام العمالة الوافدة.

وقد أظهرت النتائج المتعلقة بالمجال الأول وجود ارتفاع لمعاملات الارتباط الرتبية للفقرات وفق تصورات فئات عينة الدراسة (مديري العمل، ارباب العمل، الخريجين العاطلين عن العمل)، حيث بلغت معاملات الارتباط الرتبية للفقرات بين تصورات فئة مديري العمل وتصورات فئة ارباب العمل (٨١ر٠) وبين تصورات فئة مديري العمل وتصورات فئة الخريجين العاطلين عن العمل (٠,٧٣) وبين تصورات فئة ارباب العمل وتصورات فئة الخريجين العاطلين عن العمل (٠,٩٢). وهذا الارتفاع لمعاملات الارتباط الرتبية للفقرات وفق تصورات فئات عينة الدراسة يدل على وجود الاتفاق إلى حد كبير في التصورات لفئات عينة الدراسة حول ترتيب ومضمون هذه الفقرات المتعلقة بسياسات استقدام العمالة الوافدة في المجال الأول من الاستبانة، ويلاحظ ذلك في الفقرات ذوات الارقام (١، ١٣، ٤٣).

وقد يعزى السبب إلى ما تراه هذه الفئات من ارتفاع مستمر لمعدلات البطالة في سوق العمل الأردني وخاصة لدى خريجي الجامعات وكليات المجتمع، وبنفس الوقت التزايد الكبير والتدفق العشوائي للعمالة الوافدة لسوق العمل المحلي وبصورة فوضوية وغير منظمة، مما ولد الشعور بالمسؤولية والاحساس والتعاطف المشترك بضرورة اعطاء الاولوية للعمالة المحلية في فرص العمل المتوفرة في سوق العمل المحلي.

كما وأظهرت النتائج المتعلقة بالمجال الأول إلى وجود عدة فقرات قد حصلت على متوسطات حسابية عالية في تصورات بعض فئات عينة الدراسة وبنفس الوقت

حصلت على متوسطات حسابية متوسطة في تصورات فئات اخري لعينة الدراسة كالفقرات ذوات الارقام (٢٥، ٤٧). حيث أن الفقرة (٢٥) قد حصلت على المرتبة الثالثة في تصورات فئة ارباب العمل وعلى المرتبة الثانية في تصورات فئة الخريجين العاطلين عن العمل وحصلت على متوسطات حسابية عالية في تصورات هاتين الفئتين في حين حصلت على المرتبة الثامنة وعلى متوسط حسابي متوسط في تصورات فئة مديري العمل.

وقد يعود السبب في ذلك إلى شدة المعاناة والاحباط واليأس نتيجة البطالة التي تواجه فئة الخريجين العاطلين عن العمل وقد يعود إلى ما تراه فئة ارباب العمل من تسيب وفوضى وتدفق عشوائي ودون ضوابط للعمالة الوافدة في سوق العمل المحلي بينما قد يعود السبب لدى مديري العمل بأن استقدام واستخدام العمالة الوافدة قد جاء نتيجة لنقص الايدي العاملة المحلية في بعض الاعمال والمهن وأنها جاءت لسد هذه الحاجة ولمبدأ حرية تنقل الايدي العاملة العربية والسوق العربية المشتركة ولتوجهات الاردن القومية، وأن هذه الفئة لا ترى بأن العمالة الوافدة سبباً قوياً من اسباب البطالة كما تراه الفئات الأخرى.

كما وأن الفقرة ذات الرقم (٤٧) قد حصلت على الترتيب السادس وبمتوسط حسابي وسط في تصورات فئة مديري العمل بينما حصلت على الترتيب الرابع وبمتوسط حسابي مرتفع في تصورات فئة ارباب العمل في حين حصلت على الترتيب الثالث وبمتوسط حسابي مرتفع لدى تصورات فئة الخريجين العاطلين عن العمل.

وقد يعود السبب في تصورات فئة مديري العمل بأن استقدام واستخدام العمالة والوافدة جاء نتيجة نقص الايدي العاملة المحلية في بعض المهن ولسد هذه الحاجة لسوق العمل المحلي ونتيجة لتوجهات الاردن القومية وحرية تنقل الايدي العاملة العربية. وفي تصورات فئة ارباب العمل قد يعود إلى ما تراه هذه الفئة من تسيب وفوضى وتدفق عشوائي لهذه العمالة دون ضبط وتنظيم، وفي تصورات فئة الخريجين العاطلين عن العمل قد يعود إلى ما تراه هذه الفئة نتيجة المعاناة واليأس والاحباط من آثار البطالة التي تواجهها هذه الفئة.

المجال الثاني: (مجال السياسات والتشريعات المتعلقة باستخدام العمالة الوافدة)

ويتضمن هذا المجال (١٢) فقرة، وقد أظهرت النتائج المتعلقة بالمجال الثاني إلى وجود عدة فقرات حصلت علي متوسطات حسابية عالية وفقرات اخرى حصلت على متوسطات حسابية منخفضة ومتوسطة لتصورات فئات عينة الدراسة (مديري العمل، ارباب العمل، الخريجين العاطلين عن العمل) حول السياسات والتشريعات المتعلقة باستخدام العمالة الوافدة.

فقد حصلت بعض الفقرات على متوسطات حسابية عالية في تصورات فئة مديري العمل. كالفقرات ذوات الارقام (٨، ١٤، ٢٠، ٤٨، ٢، ٤٤). وقد يعزى السبب اما لما تشاهده هذه الفئة على الواقع من تزايد اعداد العاطلين عن العمل في سوق العمل المحلي ومن ضرورة لانشاء مشروعات تنموية ذات استخدام كثيف للعمالة لاستيعاب الفائض منها، واما إلى خبرة هذه الفئة من خلال عملها وما تلاحظه من عدم مطابقة سياسات واجراءات وزارة العمل مع القوانين والانظمة وتغير هذه السياسات والاجراءات بتغير الوزراء واما إلى تجربتها العملية مع ارباب العمل وعدم تعاونهم واخفائهم للمعلومات المتعلقة باستخدام العمالة الوافدة.

في حين حصلت بعض الفقرات في هذا المجال على متوسطات حسابية منخفضة ومتوسطة في تصورات فئة مديري العمل كالفقرات ذوات الارقام (٣٨، ٣٢، ٢٦). وقد يعود السبب إلى معرفة هذه الفئة واطلاعها من خلال تطبيقها لاحكام قانون العمل من عدم اختلاف أو تمييز في احكام هذا القانون من حيث التطبيق والحقوق والامتيازات وحمايتها بين العامل المحلي والعامل الوافد، وإلى ما تراه كذلك من أثر فعّال لزيادة رسوم تصريح العمل على الحد من استخدام هذه العمالة في سوق العمل المحلي وايجاد المزيد من فرص العمل للعمال الاردنيين الباحثين عن العمل وزيادة كلفة العامل الوافد على صاحب العمل والمنافسة المتكافئة للعمالة المحلية اتجاه العمالة الوافدة.

كما وحصلت بعض الفقرات في هذا المجال على متوسطات حسابية عالية في تصورات فئة ارباب العمل كالفقرات ذوات الارقام (٨، ١٤، ٢٠، ٤٨، ٢).

وقد يعود السبب لمشاهدة هذه الفئة من تزايد لاعداد الاردنيين الباحثين عن العمل في سوق العمل المحلي أو من خلال تجربتها العملية مع مكاتب العمل وإلى ما تراه من اختلاف بين اجراءات وسياسات وزارة العمل وبين احكام القانون أوقد يعود السبب إلى ما تراه لدى ارباب العمل من تحايل وعدم تعاون مع وزارة العمل بخصوص استخدام العمالة الوافدة.

في حين حصلت بعض الفقرات الاخرى على متوسطات حسابية متوسطة في تصورات هذه الفئة كالفقرات ذوات الارقام (٣٨، ٣٢).

وقد يرجع السبب في ذلك إلى معرفة هذه الفئة بعدم وجود تمييز في تطبيق القوانين أو حماية حقوق العامل سواء كان وافداً أو محلياً نتيجة لتعامل هذه الفئة مع الجهات الرسمية بخصوص حقوق وامتيازات هذه العمالة.

كما وحصلت بعض الفقرات في هذا المجال على متوسطات حسابية عالية في تصورات فئة الخريجين العاطلين عن العمل كالفقرات ذوات الارقام (٨، ٥٨، ٤٨).

وقد يرجع السبب إلى ما تعانيه هذه الفئة من مشاكل البطالة وما تراه من ضرورة لانشاء المشاريع التنموية ذات الاستخدام الكثيف واستيعاب الفائض منهم أو قد يكون لما تشاهده هذه الفئة من تحايل ارباب العمل وعدم تعاونهم مع الجهات الرسمية بخصوص استخدامهم للعمالة الوافدة. أوقد يكون بسبب تجربة هذه الفئة مع ارباب العمل من خلال البحث عن العمل لديهم بالاضافة لما تراه هذه الفئة من ان تخفيف رسوم تصريح العمل الزراعي قد يؤدي إلى طرد العمالة المحلية في هذا القطاع وغيره من القطاعات الاخرى.

في حين حصلت بعض الفقرات الاخرى في هذا المجال على متوسطات حسابية متوسطة في تصورات هذه الفئة كالفقرات ذوات الارقام (٣٨، ٣٢، ٤٢). وقد يعود السبب في ذلك إلى اعتقاد هذه الفئة وما تشاهده من احداث يومية تدل على مساواة وعدم التمييز بين العامل الوافد والعامل المحلي في القوانين والانظمة وبان تشريعات العمل اصبحت تشريعات قديمة بحكم مرور أكثر من ثلاثة عقود على اصدارها.

كما وأظهرت النتائج المتعلقة بالمجال الثاني إلى أن معاملات الارتباط الرتبية للفقرات وفق تصورات فئات عينة الدراسة قد بلغ بين تصورات فئة مديري العمل وتصورات فئة ارباب العمل (٠,٨٨) وهو معامل ارتباط مرتفع ويدل على وجود توافق إلى حد كبير لتصورات هاتين الفئتين حول ترتيب ومضمون الفقرات في المجال الثاني المتعلقة بالسياسات والتشريعات المتعلقة باستخدام العمالة الوافدة.

وقد يعود السبب في ذلك إلى أن هاتين الفئتين أكثر واقعية ومعرفة باوضاع سوق العمل المحلي واوسع تجربة وخبرة ومعرفة بالسياسات والتشريعات المتعلقة باستخدام العمالة الوافدة من فئة الخريجين العاطلين عن العمل.

كما وقد بلغت معاملات الارتباطات الرتببية بين تصورات فئة مديري العمل وتصورات فئة الخريجين العاطلين عن العمل (٠,٤٠) وبين تصورات فئة ارباب العمل وتصورات فئة الخريجين العاطلين عن العمل (٠,٦٠) وهذا الانخفاض لمعاملات الارتباط الرتبية للفقرات يدل على وجود اختلاف في التصورات حول ترتيب هذه الفقرات المتعلقة بالسياسات والتشريعات المتعلقة باستخدام العمالة الوافدة، ويلاحظ بالفقرات ذوات الارقام (١٤، ٢٠، ٥٨). فالفقرة ذات الرقم (١٤) حصلت على الترتيب الثاني في تصورات فئة مديري العمل وتصورات فئة ارباب العمل في حين كان ترتيبهاالثامن في تصورات فئة الخريجين العاطلين عن العمل.

وكذلك الفقرة ذات الرقم (٢٠) فقد حصلت على الترتيب الثالث في تصورات فئة مديري العمل وتصورات فئة ارباب العمل في حين حصلت على الترتيب التاسع في تصورات فئة الخريجين العاطلين عن العمل، والفقرة ذات الرقم (٥٨) فقد حصلت على الترتيب الثامن في تصورات فئة مديري العمل وتصورات فئة ارباب العمل بينما حصلت على المرتبة الثانية في تصورات فئة الخريجين العاطلين عن العمل.

وقد يعزى السبب في ذلك إلى أن فئة مديري العمل وفئة ارباب العمل تعتبر اكثر واقعية ومعرفة بأوضاع سوق العمل المحلي واوسع معرفة واطلاعاً وخبرة بالسياسات والتشريعات والاجراءات المتعلقة باستخدام العمالة الوافدة من فئة الخريجين العاطلين عن العمل، وهذا ما جعل تصورات هاتين الفئتين اكثر توافقاً

وتختلف عن تصورات فئة الخريجين العاطلين عن العمل الاقل خبرة وتجربة واطلاع باوضاع وتطورات سوق العمل.

المجال الثالث: (ظروق وشروط العمل للعمالة الوافدة)

ويتضمن هذا المجال (١٠) فقرات، وقد اظهرت النتائج المتعلقة بالمجال الثالث إلى وجود عدة فقرات حصلت على متوسطات حسابية عالية وفقرات اخرى حصلت على متوسطات حسابية متوسطة لتصورات فئات عينة الدراسة (مديري العمل، ارباب العمل، الخريجين العاطلين عن العمل) حول ظروف وشروط العمل للعمالة الوافدة.

فقد حصلت بعض الفقرات علي متوسطات حسابية عالية في تصورات فئة مديري العمل كالفقرات ذوات الارقام (٢١، ٥٣، ١٥، ٢٧). وقد يعود السبب إلى الخبرة الطويلة لهذه الفئة مع العمالة الوافدة والعمالة المحلية وذلك لطبيعة عملها وبحكم موقعها. في حين حصلت بعض الفقرات في هذا المجال على متوسطات حسابية متوسطة في تصورات فئة مديري العمل كالفقرات ذوات الارقام (٣٩، ٣٣) وقد يعزى السبب إلى خبرة هذه الفئة مع العمالة الوافدة التي لا تقبل العمل بحقوق وامتيازات اقل من العمالة المحلية ومع ارباب العمل الذين يستخدمون العمالة الوافدة بغض النظر من انخراطها بالعمل النقابي أم لا باعتبار أن انخراطها بالعمل النقابي العمالي لا يؤثر على استخدام هذه العمالة لوجود هذه النقابات خارج البلاد.

كما وحصلت بعض الفقرات في هذا المجال على متوسطات حسابية عالية في تصورات فئة ارباب العمل كالفقرات ذوات الارقام (٤٥، ٢١، ١٥، ٥٣)، وقد يعود السبب إلى تعامل هذه الفئة مع العمالة الوافدة التي تقبل العمل وباية ظروف وشروط ومع العمالة المحلية التي لا تقبل العمل إلا ضمن ظروف وشروط معينة للعمل وافضل من ظروف وشروط العمالة الوافدة.

في حين حصلت بعض الفقرات من هذا المجال على متوسطات حسابية متوسطة في تصورات فئة ارباب العمل كالفقرات ذوات الارقام (٣٩، ٩) وقد يرجع السبب في ذلك إلى تجربة هذه الفئة شخصياً مع العمالة الوافدة وعدم قبولها العمل باجور متدنية أو العيش في ظروف صحية سيئة كما يعتقده الاخرين.

كما وحصلت بعض الفقرات في هذا المجال على متوسطات حسابية مرتفعة من تصورات فئة الخريجين العاطلين عن العمل كالفقرات ذوات الارقام (٤٩، ٣، ٤٥، ٢٧). وقد يرجع السبب لمشاهدات هذه الفئة للعمالة الوافدة من خلال مراجعتها ارباب العمل بقصد البحث عن العمل أو سماعها من اشخاص اخرين عن ظروف وشروط العمل للعمالة الوافدة. في حين حصلت بعض الفقرات على متوسطات حسابية متوسطة في تصورات هذه الفئة كالفقرات ذوات الارقام (٣٩، ٩) وقد يعود السبب في ذلك إلى ما تراه هذه الفئة من ظروف العمل للعمالة الوافدة من خلال بحثها عن العمل لدى ارباب العمل وما تعتقده من أن اسباب استخدام العمالة الوافدة من قبل ارباب العمل هو عدم انتظامهم بالعمل النقابي.

كما وأظهرت النتائج المتعلقة بالمجال الثالث إلى أن معاملات الارتباط الرتبية للفقرات وفق تصورات فئات عينة الدراسة قد بلغت بين تصورات فئة مديري العمل وتصورات فئة ارباب العمل (٠,٧٠) ويمكن اعتبار معامل الارتباط هذا مرتفعاً نوعاً ما ويدل على وجود توافق بين تصورات هاتين الفئتين حول ترتيب ومضمون فقرات المجال الثالث المتعلقة بظروف وشروط العمل للعمالة الوافدة.

وقد يرجع السبب إلى الخبرة الناتجة عن التعامل المباشر مع العمالة الوافدة لهاتين الفئتين.

كما وقد بلغت معاملات الارتباط الرتبية بين تصورات فئة مديري العمل وتصورات فئة الخريجين العاطلين عن العمل (٠,٢٠) وبين تصورات فئة ارباب العمل وتصورات الخريجين العاطلين عن العمل (٠,٤٠) وهنا يعد معامل الارتباط منخفضاً ويدل هذا الانخفاض لمعاملات الارتباط إلى وجود اختلافات بين تصورات فئات مديري العمل وارباب العمل من جهة وتصورات فئة الخريجين العاطلين عن العمل من جهة اخرى حول ترتيب هذه الفقرات المتعلقة بظروف وشروط العمل للعمالة الوافدة. كالفقرات ذوات الارقام (٢١، ١٥، ٣) فالفقرة ذات الرقم (٢١) فقد حصلت على المرتبة الأولى في تصورات فئة مديري العمل وعلى المرتبة الثانية في تصورات فئة ارباب العمل وعلى المرتبة السادسة في تصورات فئة الخريجين العاطلين عن العمل. والفقرة ذات الرقم (١٥) فقد جاءت بالمرتبة الثالثة في تصورات

فئات مديري العمل وارباب العمل وجاءت بالمرتبة السابعة في تصورات فئة الخريجين العاطلين عن العمل. وكذلك الفقرة ذات الرقم (٣) فقد حصلت على المرتبة السابعة من تصورات فئة مديري العمل وعلى المرتبة الثامنة في تصورات فئة ارباب العمل وعلى المرتبة الثانية في تصورات فئة الخريجين العاطلين عن العمل. وقد يعود السبب في ذلك للخبرة الطويلة الناتجة من خلال التعامل المباشر ولاستخدام العمالة الوافدة التي تقبل العمل بظروف وشروط لا تقبل بها العمالة الاردنية بخلاف تصورات فئة الخريجين العاطلين عن العمل التي ليس تعامل مباشر أو علاقة مباشرة مع العمالة الوافدة وأنها تكون قد بنت تصوراتها على ما تشاهده أو تسمعه عن هذه العمالة.

المجال الرابع: (الاجراءات التنفيذية لمكاتب العمل في المحافظات والألوية)

ويتضمن هذا المجال (٧) فقرات، وقد أظهرت النتائج المتعلقة بالمجال الرابع إلى وجود عدة فقرات قد حصلت على متوسطات حسابية عالية واخرى حصلت على متوسطات حسابية متوسطة لتصورات فئات عينة الدراسة (مديري العمل، ارباب العمل، الخريجين العاطلين عن العمل) حول الاجراءات التنفيذية لمكاتب العمل في المحافظات والألوية.

فقد حصلت بعض الفقرات على متوسطات حسابية عالية في تصورات فئة مديري العمل كالفقرات ذوات الارقام (٢٨، ٢٢، ٣٤، ١٠) في حين حصلت بعض الفقرات في هذا المجال على متوسطات حسابية متوسطة في تصورات فئة مديري العمل كالفقرات ذوات الارقام (٤٠، ١٦).

وقد يعود السبب ذلك أن هذه الفئة باعتبارها المسؤولة عن اعمال مكاتب العمل وتنفيذ احكام قانون العمل تكون اكثر اطلاعاً ومعرفة واوسع خبرة باعمال واجراءات واوضاع وامكانات مكاتب العمل اكثر من غيرها من الفئات.

كما حصلت بعض الفقرات في هذا المجال على متوسطات حسابية عالية في تصورات فئة ارباب العمل كالفقرات ذوات الارقام (٢٢، ٢٨، ١٠) في حين حصلت

بعض الفقرات في هذا المجال على متوسطات حسابية متوسطة في تصورات فئة ارباب العمل كالفقرات ذوات الارقام (٤، ٤٠).

وقد يرجع السبب في ذلك لتجربة وخبرة هذه الفئة من خلال علاقتها الرسمية مع مكاتب العمل مما اتاح لها الاطلاع على اوضاع وامكانات واجراءات هذه المكاتب.

كما حصلت بعض الفقرات في هذا المجال على متوسطات حسابية عالية في تصورات فئة الخريجين العاطلين عن العمل كالفقرات ذوات الارقام (٢٨، ٢٢، ١٦) في حين حصلت بعض الفقرات في هذا المجال على متوسطات حسابية متوسطة في تصورات هذه الفئة كالفقرات ذوات الارقام (٤، ٣٤).

وقد يعزى السبب لمشاهدات هذه الفئة لما يجري على الواقع من اجراءات من قبل مكاتب العمل تجاه المؤسسات أو من خلال تعاملها مع هذه المكاتب بقصد البحث عن العمل أو قد يعزى السبب إلى ما تشاهده هذه الفئة من تدفق عشوائي وفوضى وتسيب للعمالة الوافدة في سوق العمل المحلي.

كما واظهرت النتائج المتعلقة بالمجال الرابع إلى أن معاملات الارتباط الرتبية للفقرات وفق تصورات فئات عينة الدراسة قد بلغت بين تصورات فئة مديري العمل وتصورات فئة ارباب العمل (٠,٧٢) وهو معامل ارتباط مرتفع نوعاً ما ويدل على وجود توافق لتصورات هاتين الفئتين حول فقرات المجال الرابع المتعلق بالاجراءات التنفيذية لمكاتب العمل في المحافظات والألوية.

وقد يعزى السبب في ذلك إلى أن هاتين الفئتين على اطلاع ومعرفة وخبرة باجراءات واوضاع وامكانات مكاتب العمل بصورة أكثر من فئة الخريجين العاطلين عن العمل وذلك بحكم موقع وطبيعة عمل هذه الفئات والاتصال المتبادل بينها بحكم العمل.

كما بلغت معاملات الارتباط الرتبية للفقرات بين تصورات فئة مديري العمل وتصورات فئة الخريجين العاطلين عن العمل (٠,٥٠) وهو معامل ارتباط منخفض ويدل على وجود اختلافات في تصورات هاتين الفئتين حول ترتيب فقرات المجال الرابع المتعلق بالاجراءات التنفيذية لمكاتب العمل في المحافظات والألوية، كالفقرات

ذوات الارقام (٣٤، ٤، ١٦)، فالفقرة ذات الرقم (٣٤) حصلت على المرتبة الثالثة في تصورات فئة مديري العمل وعلى المرتبة السادسة في تصورات فئة الخريجين العاطلين عن العمل وكذلك الفقرة ذات الرقم (٤) حصلت على المرتبة الخامسة في تصورات فئة مديري العمل وعلى المرتبة السابعة في تصورات فئة الخريجين العاطلين عن العمل والفقرة ذات الرقم (١٦) حصلت على المرتبة السادسة في تصورات فئة مديري العمل وعلى المرتبة الثالثة في تصورات فئة الخريجين العاطلين عن العمل. وقد يكون السبب في اختلاف تصورات فئة مديري العمل لتصورات فئة الخريجين العاطلين عن العمل باعتبار أن فئة مديري العمل هي المسؤولة عن سير هذه المكاتب وتنفذ احكام قانون العمل فهي على معرفة أكثر واوسع خبرة واطلاع على اجراءات وامكانات واوضاع مكاتب العمل، بخلاف فئة الخريجين العاطلين عن العمل الذين يرون بأن المكاتب لا تقوم بعملها كما يجب تجاه ارباب العمل والعمالة الوافدة.

وقد بلغت معاملات الارتباط الرتبية للفقرات بين تصورات فئة ارباب العمل وتصورات فئة الخريجين العاطلين عن العمل (٠,٨٩) وهو معامل ارتباط مرتفع ويدل على وجود توافق في تصورات هاتين الفئتين حول ترتيب ومضمون فقرات المجال الرابع المتعلقة بالاجراءات التنفيذية لمكاتب العمل في المحافظات والألوية.

وقد يعود السبب في ذلك إلى أن فئة ارباب العمل تنظر إلى مكاتب العمل بأنها مغايرة لمصلحتها لانها تتخذ الاجراءات والعقوبات ضدها في حالة مخالفتها لاحكام القانون، بينما فئة الخريجين العاطلين عن العمل قد ترى بأن هذه المكاتب لا تقوم بواجبها خير قيام ولا تتخذ الاجراءات اللازمة والكافية لصون حقوقهم وامتيازاتهم في القانون والعمل على الحد من التدفق والتسيب للعمالة الوافدة في سوق العمل المحلي.

المجال الخامس: (السياسات المعتمدة في استخدام وتوظيف خريجي الجامعات وكليات المجتمع)

ويتصف هذا المجال (٧) فقرات تمثل كل منها سياسة من السياسات المعتمدة في استخدام وتوظيف خريجي الجامعات وكليات المجتمع.

وقد اظهرت النتائج المتعلقة بالمجال الخامس ارتفاع معاملات الارتباط الرتبية للفقرات وفق تصورات فئات عينة الدراسة (مديري العمل، ارباب العمل، الخريجين العاطلين عن العمل) حيث بلغت معاملات الارتباط الرتبية للفقرات بين تصورات فئة مديري العمل وتصورات فئة ارباب العمل (٨٩ر٠) وبين تصورات فئة مديري العمل وتصورات فئة الخريجين العاطلين عن العمل (٨٩ر٠) وبين تصورات فئة ارباب العمل وتصورات فئة الخريجين العاطلين عن العمل (٩٨ر٠). وان هذا الارتفاع لمعاملات الارتباط الرتبية للفقرات وفق تصورات فئات عينة الدراسة يدل دلالة واضحة على وجود الاتفاق في التصورات لفئات عينة الدراسة حول ترتيب ومضمون هذه الفقرات الى حد كبير والمتعلقة بالسياسات المعتمدة في استخدام وتوظيف خريجي الجامعات وكليات المجتمع. في المجال الخامس من الاستبانة، ويلاحظ ذلك في الفقرات ذوات الارقام (٢٩، ١٧، ٢٣، ٣٥، ١١، ٥).

وقد يعود السبب في ذلك اما لتجربة شخصية مع ديوان الخدمة المدنية او قد يعود السبب الى معرفة واطلاع لما يجري من تخطي لقواعد واجراءات واسس التعيين عن طريق الوساطة والمحسوبية او قد يعود السبب لمعاناة الخريجين العاطلين عن العمل من اثار البطالة المادية والاجتماعية والنفسية والشعور بالاحباط واليأس.

المجال السادس (قيم واتجاهات الخريجين نحو بعض الاعمال والمهن).

ويتضمن هذا المجال (١٠) فقرات وقد اظهرت النتائج المتعلقة بالمجال السادس الى وجود عدة فقرات قد حصلت على متوسطات حسابية عالية وفقرات اخرى قد حصلت على متوسطات حسابية متوسطة لتصورات فئات عينة الدراسة (مديري العمل، ارباب العمل، الخريجين العاطلين عن العمل) حول قيم واتجاهات الخريجين نحو بعض الاعمال والمهن فقد حصلت بعض الفقرات على متوسطات حسابية عالية في تصورا ت فئة مديري العمل كالفقرات ذوات الارقام (٥٠، ٦، ٥٤، ٣٠، ٤٦) في حين حصلت بعض الفقرات في هذا المجال على متوسطات حسابية متوسطة في تصورات هذه الفئة كالفقرات ذوات الارقام (٢٤، ٤٢).

وقد يعود السبب في ذلك الى خبرة وتجربة هذه الفئة بحكم عملها مع الخريجين العاطلين عن العمل من خلال مراجعتهم لمكاتب العمل بقصد البحث عن العمل ومعرفتها لاتجاهاتهم نحو بعض الاعمال والمهن.

كما وحصلت بعض الفقرات في هذا المجال على متوسطات حسابية عالية في تصورات فئة ارباب العمل كالفقرات ذوات الارقام (٣٠، ٥٠، ٥٤، ٣٦) في حين حصلت بعض الفقرات في هذا المجال على متوسطات حسابية متوسطة في تصورات هذه الفئة كالفقرات ذوات الارقام (١٨، ٥٤).

وقد يكون السبب في ذلك الى تجربة هذه الفئة كارباب العمل مع الخريجين العاطلين عن العمل من خلال مراجعتهم لهم بقصد البحث عن العمل ومعرفة اتجاهاتهم وتصوراتهم نحو بعض الاعمال والمهن.

كما وحصلت بعض الفقرات في هذا المجال على متوسطات حسابية عالية في تصورات فئة الخريجين العاطلين عن العمل كالفقرات ذوات الارقام (٥٤، ٥٠، ٣٠) في حين حصلت بعض الفقرات على متوسطات حسابية متوسطة في تصورات هذه الفئة كالفقرات ذوات الارقام (٤٢، ٦، ١٨، ٢٤) وقد يعود السبب في ذلك الى ما تشاهده هذه الفئة من تزايد مستمر في اعداد الخريجين العاطلين عن العمل وشدة معاناة هذه الفئة من آثار البطالة النفسية والاجتماعية، والمادية.

كما واظهرت النتائج المتعلقة بالمجال السادس الى ان معاملات الارتباط الرتيبة للفقرات وفق تصورات فئات عينة الدراسة قد بلغت بين تصورات فئة مديري العمل وتصورات فئة ارباب العمل (٧٥ر٠) وهو معامل ارتباط مرتفع ويدل على وجود توافق الى حد ما لتصورات هاتين الفئتين حول ترتيب ومضمون الفقرات في المجال السادس المتعلقة بقيم واتجاهات الخريجين العاطلين عن العمل نحو بعض الاعمال والمهن، وقد يرجع السبب الى التجربة المشتركة لهاتين الفئتين مع الخريجين العاطلين عن العمل من خلال مراجعتهم لتلك الفئتين بقصد البحث عن العمل ورفضهم لفرص العمل المتوفرة لاسباب اجتماعية وسلوكية.

كما وبلغت معاملات الارتباط الرتبية للفقرات بين تصورات فئة مديري العمل وتصورات فئة الخريجين العاطلين عن العمل (٥٩ر٠) وبين تصورات فئة ارباب العمل وتصورات فئة الخريجين العاطلين عن العمل (٦٨ر٠) وهي معاملات ارتباط منخفضة وتدل على وجود الاختلافات بين تصورات فئات مديري العمل وارباب العمل من جهه وتصورات فئة الخريجين العاطلين عن العمل من جهة اخرى حول ترتيب ومضمون هذه الفقرات في المجال السادس والمتعلقة بقيم واتجاهات الخريجين العاطلين عن العمل نحو بعض الاعمال والمهن كالفقرات ذوات الارقام (٦، ٥٤، ٣٠).

فالفقرة ذات الرقم (٦) قد حصلت على الرتبة الثانية في تصورات فئة مديري العمل وعلى المرتبة الخامسة في تصورات فئة ارباب العمل وعلى المرتبة التاسعة في تصورات فئة الخريجين العاطلين عن العمل، وكذلك الفقرة ذات الرقم (٥٤) حصلت على المرتبة الثالثة في تصورات فئات مديري العمل وارباب العمل وعلى المرتبة الاولى من تصورات فئة الخريجين العاطلين عن العمل، والفقرة ذات الرقم (٣٠) حصلت على المرتبة الرابعة من تصورات فئة مديري العمل وعلى المرتبة الاولى في تصورات فئة ارباب العمل وعلى المرتبة الثالثة في تصورات فئة الخريجين العاطلين عن العمل، وقد تعزى السبب الى التجربة والخبرة المشتركة لفئات مديري العمل وارباب العمل مع الخريجين العاطلين عن العمل من خلال مراجعتهم لهم بقصد البحث عن العمل ورفضهم لبعض الاعمال والمهن لاسباب سلوكية او اجتماعية.

اما بالنسبة لتصورات فئة الخريجين العاطلين عن العمل فقد يعود السبب الى ما تشاهده هذه الفئة من تزايد مستمر لاعداد الخريجين الباحثين عن العمل بسبب خلل النظام التعليمي وعادات وتقاليد المجتمع وشدة معاناة هذه الفئة لآثار البطالة النفسية والاجتماعية والمادية وفقدان الذات التي ادت لاستعداد هذه الفئة بقبول بعض الاعمال والمهن التي كانت مرفوضة لديها سابقاً.

ثانياً: مناقشة النتائج المتعلقة بالاجابة عن السؤال الثاني:

«هل يوجد فروق ذات دلالة احصائية في تصورات مديري العمل وارباب العمل

والخيرجين العاطلين عن العمل على كل من المجالات الستة التي تغطيها هذه الدراسة؟»

أظهرت نتائج تحليل البيانات الى عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية على مستوى الدلالة (α=٥٠ر٠) بين تصورات فئات عينة الدراسة (مديري العمل، ارباب العمل، الخريجين العاطلين عن العمل) تعزى الى متغير الوظيفة حول استبانة (سياسات استخدام العمالة الوافدة وأثرها على فرص العمل لخريجي الجامعات وكليات المجتمع في الاردن). في المجالات الأول والثاني والثالث من استبانة الدراسة، مما يعني بأنه ليس هناك فارقاً يذكر بين تصورات فئات عينة الدراسة، تعزى الى الوظيفة حول استبانة الدراسة في المجالات الأول والثاني والثالث من الاستبانة.

وقد يعزى السبب في ذلك من وجهة نظر الباحث الى ان مديري العمل وارباب العمل والخريجين العاطلين عن العمل يتشابهون وبنفس الدرجة بالمشاعر والاحاسيس والافكار والتصورات تجاه السياسات المذكورة في هذه المجالات والمتعلقة بالسياسات المعتمدة في استقدام العمالة الوافدة والسياسات والتشريعات المتعلقة باستخدام العمالة الوافدة وظروف وشروط العمل للعمالة الوافدة.

في حين اظهرت النتائج الى وجود فروق ذات دلالة احصائية على مستوى الدلالة (α=٥٠ر٠) في تصورات فئات عينة الدراسة تعزى الى متغير الوظيفة حول استبانة الدراسة في المجالات الرابع والخامس والسادس من الاستبانة.

ونتيجة لاجراء اختبار نيومان-كولتر للمقارنات البعدية للمتوسطات الحسابية بين المجموعات حسب متغير الوظيفة للمجالات الرابع والخامس والسادس، اظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة احصائية على مستوى (α=٥٠ر٠) بين تصورات فئات عينة الدراسة تعزى لمتغير الوظيفة في المجال الرابع من الاستبانة والمتعلق بالاجراءات التنفيذية لمكاتب العمل في المحافظات والألوية. فالمتوسط الحسابي لتصورات فئة مديري العمل أعلى ويساوي (٢٨٠ر٢٦) من تصورات فئة ارباب العمل الذي يساوي (٦٠٨ر٢٤) ولتصورات فئة الخريجين العاطلين عن العمل التي تساوي(٢٨٧ر٢٣)وذلك لصالح فئة مديري العمل التي متوسطاتها الحسابية أعلى من

المتوسطات الحسابية لفئة ارباب العمل والتي متوسطاتهاالحسابية اعلى من المتوسطات الحسابية لفئة الخريجين العاطلين عن العمل.

وهذا يعني بوجود فروق ذات دلالة احصائية بين تصورات فئة مديري العمل وفئات ارباب العمل والخريجين العاطلين عن العمل لصالح فئة مديري العمل، وهناك فروق ذات دلالة احصائية بين تصورات فئة ارباب العمل وفئة الخريجين العاطلين عن العمل لصالح فئة ارباب العمل.

وقد يعزى السبب في ذلك لما تتمتع به فئة مديري العمل من اتصال مباشر بهذه المكاتب بحكم موقعها وطبيعة عملها ونتيجة لخبرتها الطويلة بهذا المجال باعتبارها هي المسؤولة عن عمل هذه المكاتب، مما يجعل هذه الفئة اكثر اهتماماً باوضاع هذه المكاتب واوسع اطلاعاً ومعرفة باعمالها واجراءاتها ودورها واكثر معاناة واحساساً بالمصاعب والمشاكل التي تواجهها، مقارنة بفئات ارباب العمل والخريجين العاطلين عن العمل التي ليست لها معرفة كافية بعمل واجراءات ودور ومشاكل هذه المكاتب والسياسات والتعليمات التي تحكم عمل واجراءات هذه المكاتب.

كما ويوجد فروق ذات دلالة احصائية بين تصورات فئة ارباب العمل وفئة الخريجين العاطلين عن العمل لصالح فئة ارباب العمل، وقد يكون السبب في ذلك بأن هذه الفئة على اتصال دائم مع هذه المكاتب بحكم معاملاتها الرسمية مما يجعلها اكثر اطلاعاً ومعرفة بعمل واجراءات وظروف واوضاع هذه المكاتب عن فئة الخريجين العاطلين عن العمل والتي تكون احياناً مراجعتهم لهذه المكاتب بمقصد البحث عن العمل ولا يكفي للاطلاع ومعرفة اوضاع وظروف واجراءات والصعوبات التي تواجه هذه المكاتب.

كما واظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة احصائية على مستوى (α=٠.٠٥) بين تصورات فئات عينة الدراسة تعزى لمتغير الوظيفة في المجال الخامس من الاستبانة والمتعلق بالسياسات المعتمدة في استخدام وتوظيف خريجي الجامعات وكليات المجتمع، فالمتوسط الحسابي لتصورات فئة ارباب العمل كان اعلى ويساوي

(٤١.٠ر٢٥) من تصورات فئة الخريجين العاطلين عن العمل الذي يساوي (٥٣٤ر٢٣) واعلى من تصورات فئة مديري العمل الذي يساوي (٣٦٠ر٢٣) وذلك لصالح فئة ارباب العمل حيث جاءت في المرتبة الاولى ولصالح فئة الخريجين العاطلين عن العمل في المرتبة الثانية.

وهذا يعني بوجود فروق ذات دلالة احصائية بين تصورات فئة ارباب العمل وفئات الخريجين العاطلين عن العمل ومديري العمل لصالح فئة ارباب العمل، واما بين تصورات فئة مديري العمل وتصورات فئة الخريجين العاطلين عن العمل فلا يوجد فروق تذكر.

وقد يعود السبب في تصورات فئة ارباب العمل لما تشاهده هذه الفئة من زيادة مستمرة في اعداد خريجي الجامعات وكليات المجتمع الباحثين عن عمل لديهم أو قد يكون السبب لعدم معرفة واطلاع هذه الفئة بصورة كافية على القواعد والاصول والاجراءات والسياسات المعتمدة في استخدام وتوظيف خريجي الجامعات وكليات المجتمع، وبالمقارنة بتصورات فئة الخريجين العاطلين عنالعمل فقد يعود السبب إلى انها اكثر معرفة واطلاع للقواعد والاسس والاجراءات والسياسات المتعلقة باستخدام وتوظيف الخريجين بسبب مراجعاتها المستمرة لديوان الخدمة المدنية بقصد البحث عن العمل. بالرغم ما تعانية هذه الفئة من آثار هذه السياسات. وكذلك فيما يتعلق بتصورات فئة مديري العمل والتي قد يكون السبب في ان هذه الفئة أكثر اطلاعاً ومعرفة بالاسس والقواعد والاجراءات والسياسات المتعلقة باستخدام وتوظيف خريجي الجامعات وكليات المجتمع بحكم عملها من الفئات الاخرى.

كما واظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة احصائية على مستوى (α=٠٥.٠ر٠) بين تصورات فئات عينة الدراسة تعزى لمتغير الوظيفة في المجال السادس من الاستبانة والمتعلق بقيم واتجاهات الخريجين نحو بعض الاعمال والمهن، فالمتوسط الحسابي لتصورات فئة مديري العمل كان اعلى ويساوي (٠٠.٦٠ر٣٧) من المتوسط الحسابي لتصورات فئة ارباب العمل الذي يساوي (١٣.٠ر٣٧) ولفئة الخريجين العاطلين عن العمل الذي يساوي (٧٤٣ر٣٣) وذلك لصالح فئة مديري العمل حيث جاءت بالمرتبة الاولى وفئة ارباب العمل في المرتبة الثانية.

وهذا يعني بوجود فروق ذات دلالة احصائية بين تصورات فئة مديري العمل وفئات الخريجين العاطلين عن العمل لصالح فئة مديري العمل، وهناك فروق ذات دلالة احصائية بين تصورات فئة ارباب العمل وتصورات فئة الخريجين العاطلين عن العمل لصالح فئة ارباب العمل.

اما بين تصورات فئة مديري العمل وتصنورات فئة ارباب العمل فلا يوجد فروق تذكر. وقد يعود السبب في ذلك لما تشاهده فئة مديري العمل وفئة ارباب العمل لمشاهدات وتجارب متكرره من رفض وامتناع الخريجين العاطلين عن العمل لبعض الاعمال والمهن المتوفرة في سوق العمل لظروفها وشروطها التي تتعارض مع قيم واتجاهات هذه الفئة بالمقارنة مع تصورات فئة الخريجين العاطلين عن العملوالتي قد يرجع السبب في تصوراتها الى معاناتها الشديدة والطويلة من اثار البطالة والبحث عن العمل ما ادى الى استعدادها لقبول بعض فرص العمل المتاحة لبعض الاعمال والمهن التي تتعارض مع قيم واتجاهات هذه الفئة.

ثالثاً: مناقشة النتائج المتعلقة بالاجابة عن السؤال الثالث:

«هل يوجد فروق ذات دلالة احصائية في تصورات خريجي الجامعات وكليات المجتمع العاطلون عن العمل في سياسات استخدام العمالة الوافدة وأثرها على فرص العمل لخريجي الجامعات وكليات المجتمع وفي كل مجال من المجالات الستة التي تغطيها هذه الدراسة؟»

وللكشف عن الفروق بين تصورات خريجي الجامعات وكليات المجتمع العاطلون عن العمل حول سياسات استخدام العمالة الوافدة واثرها على فرص العمل لخريجي الجامعات وكليات المجتمع في الأردن وفي كل مجال من مجالات الدراسة الستة، فقد اظهرت نتائج اختبار- ت- (t-test) بناء على متغير المؤهل العلمي للخريج وجود فروق ذات دلالة احصائية بين تصورات خريجي الجامعات وكليات المجتمع تعزى الى المؤهل العلمي (جامعي، كلية مجتمع) في المجال الأول لصالح فئة خريجي كليات المجتمع بوسط حسابي (٤٠٫٠٠) في حين حصل خريجي الجامعات على وسط حسابي مقداره (٣٨٫٦٢).

وقد يعزى السبب في ذلك الى ان خريجي كليات المجتمع اكثر تأثراً ومعاناةً وتلمساً من خريجي الجامعات للسياسات المذكورة في المجال الأول بسبب كثرة اعداد الخريجين منهم وزيادة نسبة المتعطلين عن العمل لديهم مقارنة باعداد خريجي الجامعات والمتعطلين منهم بالاضافة الى الانخفاض الملحوظ في الطلب على استخدامهم مقارنة بالطلب على استخدام خريجي الجامعات مما يولد لديهم الشعور باليأس والاحباط والمرارة اكثر من خريجي الجامعات.

كما واظهرت نتائج اختبار-ت- (t-test) بناء على متغير المؤهل العلمي انه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية بين تصورات خريجي الجامعات وكليات المجتمع حول (سياسات استخدام العمالة الوافدة واثرها على فرص العمل لخريجي الجامعات وكليات المجتمع في الاردن) في المجالات الثاني والثالث والرابع والخامس والسادس يعزى الى المؤهل العلمي (جامعي، كلية مجتمع) «هذا ما يؤكده جدول المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية رقم (١٤) مما يعني بأنه ليس هناك فارقاً يذكر بين تصورات خريجي الجامعات وكليات المجتمع حول السياسات المذكورة في المجالات الثاني والثالث والرابع والخامس والسادس يعزى للمؤهل العلمي للخريج سواء كان يحمل مؤهلاً جامعياً او كلية مجتمع، وقد يعود السبب في ذلك من وجهة نظر الباحث الى ان الخريجين سواء كانوا جامعيين او خريجي كليات مجتمع فهم يعانون وبشكل كبير وبنفس الدرجة من السياسات المذكورة في هذه المجالات وآثارها ولهم نفس الشعور والاحساس والمعاناة والتصورات تجاه هذه السياسات وآثارها وان الهدف في الحصول على العمل هو ما يسعى اليه الخريج دون ان يكون اي اعتبار للذات التي تحققه عادة الدرجة العلمية اضافة للمعاناة النفسية التي يعانيها الخريج العاطل عن العمل وان اختلف مؤهله العلمي الذي حصل عليه.

رابعا التوصيات :

في ضوء النتائج التي أسفرت عنهاهذه الدراسة يوصي الباحث بما يلي.

١- إعطاء أولوية العمل في فرص العمل المتوفرة في سوق العمل المحلي للعمال الأردنين الباحثين عن العمل، لأنه حق من حقوق المواطن بحكم مواطنته تقره وتصونه كافة القوانين والأنظمة المرعية في الأردن.

٢- ضرورة التنسيق الفعال بين اجهزة الدولة المختلفة لتنظيم استقدام واستخدام العمالة الوافدة، للحد من استخدامها بصورة غير مشروعة وزيادة سيطرة الحكومة على سوق العمل المحلي لتوفير المزيد من فرص العمل للعمال الأردنيين الباحثين عن العمل.

٣- تنظيم وضبط استقدام واستخدام العمالة الوافدة بصورة فعالة ووفقاً لحاجاتنا الفعلية لخدماتهم، وذلك بسبب الفوضى والتسيب والتدفق العشوائي لهذه العمالة في سوق العمل المحلي ولزيادة سيطرة الحكومة على سوق العمل المحلي وايجاد المزيد من فرص العمل للاردنين الباحثين عن العمل وبالتالي تخفيض معدلات البطالة في سوق العمل المحلي.

٤- التركيز على المشاريع التنموية والانتاجية ذات الاستخدام الكثيف للعمالة المحلية لتوفير فرص العمل المناسبة لاستيعاب العمال الاردنيين الباحثين عن العمل وتخفيض حدة البطالة لديهم.

٥- تحديث تشريعات العمل لتلائم التطورات الاقتصادية والاجتماعية المعاصرة، وذلك لمرور اكثر من ثلاثة عقود على اصدار هذه التشريعات، ولتلافي قصورها لمسايرة هذه التطورات ولتحسين العلاقات الصناعية بين طرفي الانتاج.

٦- ضرورة شمول عمال القطاع الزراعي في احكام تشريعات العمل لمساواتهم بعمالة القطاعات الاخرى من حيث الحقوق والامتيازات القانونية التي تساعد على استقرارهم في هذا القطاع وتحد من استخدام العمالة الوافدة فيه.

٧- زيادة الغرامة على استخدام العمالة الوافدة بصورة غير مشروعة للحد من استخدام هذه العمالة، وايجاد المزيد من فرص العمل للاردنيين الباحثين عن العمل مما يؤدي لتخفيف معدلات البطالة في سوق العمل المحلي.

٨- ارشاد وتوجيه افراد المجتمع المحلي وخاصة الخريجين منهم نحو العمل اليدوي والمهني واقناعهم بقدسية وشرف العمل مهما كان نوعه بسبب عدم اقبالهم على العمل اليدوي والمهني لاسباب اجتماعية وسلوكية.

٩- التوسع في فتح مكاتب العمل ودعم أجهزتها بالموظفين ووسائط النقل لتتناسب مع حجم العمل الموكل لها ولتفعيل دورها في تنفيذ احكام قانون العمل وتنظيم وضبط استخدام العمالة الوافدة التي تعمل بصورة غير

مشروعة، مما يساعد في زيادة سيطرة الحكومة على سوق العمل وايجاد المزيد من فرص العمل للاردنيين الباحثين عن العمل وفي تخفيف معدلات البطالة في سوق العمل المحلي.

١٠- رفع رسم تصريح العمل الزراعي ليتساوى مع الرسوم المقررة لتصاريح العمل في المهن الاخرى لمنع التحايل على القانون وزيادة كلفة العامل الوافد على صاحب العمل وذلك لخلق المنافسة المتكافئة للعمالة المحلية في فرص العمل المتاحة و احلالها محل العمالة الوافدة في هذا القطاع وغيره من القطاعات الاخرى.

١١- وضع استراتيجية عامة للتعليم العالي في ضوء حاجة القطاعات المهنية والانتاجية المختلفة من القوى العاملة المحلية لاستيعاب الفائض من الخريجين العاطلين عن العمل ولسد النقص الحاصل في المهن التي لا يتوفر فيها عمالة اردنية كافية، وللقضاء على اختلالات العرض والطلب في سوق العمل المحلي.

١٢- إبعاد دور الوساطة والمحسوبية في تخطي الأسس والقواعد المتعلقة باستخدام وتوظيف خريجي الجامعات وكليات المجتمع وجعل هذه الأسس والقواعد اكثر عدالة وموضوعية، مما يساعد على الشعور بالارتياح ورفع الروح المعنوية وخلق الطمأنينة بعدالة وموضوعية هذه القواعد والأسس لدى الخريجين.

١٣- العمل على ايجاد التناسب بين المؤهل العلمي وطبيعة العمل لايجاد المزيد من فرص العمل للخريجين العاطلين عن العمل وتخفيض معدلات البطالة لديهم.

١٤- ايجاد التصنيف والتوصيف المهني في الدوائر والمؤسسات العامة والعمل به، لتخصيص العمل وتوزيعه بصورة عادلة. مما يساعد على ايجاد المزيد من فرص العمل للخريجين العاطلين عن العمل.

١٥- تأهيل وإعادة تدريب الأيدي العاملة المحلية للتلاءم ومتطلبات مختلف القطاعات في سوق العمل المحلي بهدف توفير المزيد من الايدي العاملة المحلية المدربة والفنية لسد النقص الحاصل في الايدي العاملة في بعض المهن وايجاد المزيد من فرص العمل والحد من استخدام العمالة الوافدة في سوق العمل المحلي.

١٦- العمل على وضع حد ادنى للاجور لكافة المهن في القطاعات المختلفة لرفع مستوى المعيشة للعمالة المحلية ولزيادة كلفة العمالة الوافدة المستخدمة في سوق العمل المحلي وللقضاء على المنافسة غير المتكافئة بين العمالة الوافدة والعمالة المحلية وايجاد المزيد من فرص العمل للعمالة المحلية وتخفيض معدلات البطالة لديها.

١٧- يوصي الباحث باجراء المزيد من الدراسات والابحاث المتعلقة باستخدام العمالة الوافدة في الأردن للكشف والتعرف على معلومات وبيانات وجوانب اخرى حول العمالة الوافدة بسبب قلة الدراسات والابحاث الأردنية والعربية في هذا المجال.

قائمة المراجع

المراجع العربية:

ابراهيم، عيسى والقطارنه، عبدالرحمن والحسبان، صالح والعسعس، ريم واللوزي، عبدالفتاح والحجي، طايل وتادرس، جاسر واللوزي، محمد امين. (١٩٨٩). **واقع ومستقبل سوق العمل الأردني [الجزء الاول] واقع وسوق العمل الأردني**، الجمعية العلمية الملكية، مركز البحوث الاقتصادية، عمان، الادرن.

أبو السندس، اسماعيل. (١٩٩١). **تباينات البطالة ومستوياتها واتجاهاتها في الأردن في الثمانينات**. دائرة الاحصاءات العامة، عمان،الاردن.

البنك المركزي الأردني. (١٩٨٨). **النشرة الاحصائية**. عمان، الأردن.

الجمعية العملية الملكية. (١٩٩٢). البطالة في الأردن: ابعاد وتوقعات «١٩٩١»، عمان، الاردن. **دراسة ميدانية**.

الحوراني، محمد هيثم. (١٩٨٨). **دراسة تحليلية للبطالة في الاردن**. ورقة مقدمة الى المؤتمر الاقتصادي الاول واستغلال الموارد الاقتصادية في الاردن، منظور جزئي، جامعة اليرموك، اربد، الأردن.

خصاونة، صالح. (١٩٨٥). الملامح الرئيسية لسياسة الاستخدام في الاردن. **مجلة العمل، ٨** (٣١، ٣٢)، ٣٦-٣٩.

خصاونة، صالح. (١٩٨٦ب). تطور تنظيم سوق العمل الاردني. **مجلة العمل، ٩** (٣٣)، ١٥-٢١.

خصاونة، صالح. (١٩٨٦أ). التعديلات الجديدة على قانون العمل وأثرها في تنظيم العمالة الوافدة وتنظيم سوق العمل الأردني. **مجلة العمل، ٩** (٣٤)، ٩-١٣.

خصاونة، صالح. (١٩٨٧). اضواء وملاحظات حول اجراءات وزارة العمل الاخيرة لتنظيم سوق العمل. **مجلة العمل، ١٠** (٣٩)، ٢٤-٢٥.

خصاونة، صالح. (١٩٨٨ب). دراسة تحليليه لهيكل سوق العمل الأردني وامكاناته الضمنية المستقبلية. **مجلة العمل، ١١**(٤٢)، ٨-٢٠.

خصاونة، صالح. (١٩٨٨أ). ديناميكية سوق العمل الأردني واثارها على تخطيط القوى العاملة البشرية وسياسات التعليم والتدريب. **مجلة العمل، ١١** (٤٣)،١٠-٢٠.

خصاونة، صالح. (١٩٨٩). دارسة مجالات التعاون والتنسيق بين الدول العربية المصدرة والمستوردة للعمالة.**مجلة العمل**، ١٢ (٤٦)، ١٠-٢٢.

خصاونة، صالح. (١٩٩٠). دراسة تطورات سوق العمل في القطاع الخاص في الأردن،الجزء الاول. **مجلة العمل، ١٣** (٥٠، ٥١)، ٢٢-٣٦.

ديوان الخدمة المدنية. (١٩٨٩). **دراسة حول تخصصات طالبي التوظيف والمعينين منهم للفترة ١٩٨٧-١٩٨٩**.عمان، الاردن.

ديوان الخدمة المدنية. (١٩٩١). **التقرير السنوي**. عمان، الاردن.

رئاسة الوزراء. (١٩٨٤أ). **بلاغ رئيس الوزراء رقم ٢٣٤٠/١/١/١٨ تاريخ ١٩٨٤/٣/٨**.عمان، الاردن.

رئاسة الوزراء. (١٩٨٤ب). **قانون رقم ١٨ لسنة ١٩٨٤ (قانون معدل لقانون العمل). الجريدة الرسمية**، (٣٢٣٦)، ٩٢١.

رئاسة الوزاراء.(١٩٨٦). قانونرقم ٢٨ لسنة ١٩٨٦ (قانون معدل لقانون العمل). **الجريدة الرسمية**، (٣٤٠٣)، ١٠٢٥.

رئاسة الوزراء.(١٩٨٦). قانون رقم ٢٩ لسنة ١٩٨٦ (قانون معدل لقانون العمل). **الجريدة الرسمية**، (٣٤٠٣)، ١٠٢٧.

رئاسة الوزراء. (١٩٩٠). **بلاغ رئيس الوزراء رقم ٦ لسنة ١٩٩٠**. عمان، الاردن.

رئاسة الوزراء. (١٩٩١). **بلاغ رئيس الوزراء رقم ٢١٣١/١٠٠١٠١٨ تاريخ ١٩٩١/٣/١٤**.عمان، الأردن.

زعبي، فايز. (١٩٨٨). **القدرة الاستيعابية للعمالة في القطاعين العام والخاص في الأردن**. ورقة مقدمة الى المؤتمر الاقتصادي الأول حول البطالة واستغلال الموارد الاقتصادية في الأردن، منظور جزئي، جامعة اليرموك، اربد، الأردن.

زريقات، زياد. (١٩٩٢).**التغيرات الهيكلية على القوى العاملة في سوق العمل الأردني خلال الفترة ١٩٦٨-١٩٨٩**. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، اربد، الأردن.

الشريدة، خالد وابراهيم، عيسى ولطفي، عادل. (١٩٨٥). العرض والطلب على القوى العاملة في الأردن، السكان والتنمية في الأردن. دائرة الاحصاءات العامة، عمان، الأردن. **دراسة غير منشورة.**

الشرع، منذر. (١٩٨٧).**الهجرة الخارجية الاردنية والهجرة الوافدة البديلة.** جامعة الدول العربية، وحدة البحوث والدراسات، تونس، الجمهورية التونسية.

الصماوي، محمد. (١٩٨٧). **مشكلة البطالة في الأردن: خصائص وتوقعات.** الجمعية العلمية الملكية، مركز البحوث الاقتصادية، عمان، الاردن.

الصمادي، محمد والأحمد، قاسم. (١٩٨٨). **أثر العمالة الوافدة على الاقتصاد الأردني**، ورقة مقدمة للمؤتمر الاقتصادي الأول حول البطالة واستغلال الموارد الاقتصادية في الاردن، منظور جزئي، جامعة اليرموك، اربد، الأردن.

صلاح، جواد. (١٩٩١). **تحليلات احصائية، خصائص القوى العاملة في الأردن.** غرفة صناعة عمان، عمان، الأردن.

طوقان، صفوان. (١٩٩٠). أزمة الخليج العربي وأثارها الاجتماعية والاقتصادية على الاردن. **مجلة العمل، ٣** (٥٢)، ٦٢-٦٥.

طلافحة، حسين. (١٩٨٩). دور العمالة الوافدة في الاقتصاد الأردني. **مجلة ابحاث اليرموك، ٥** (١)، ٦٧-٩٢.

الظاهر، احمد والسالم، فيصل. (١٩٨٢). العمالة في دول الخليج العربي. الكويت، دولة الكويت. **دراسة ميدانية.**

الظاهر، احمد. (١٩٨٥). الايدي العاملة الوافدة الى الاردن، عمان، الاردن: مكتبة المنار. **دراسة ميدانية.**

عميرة، محد سعد. (١٩٨٥). القوى العاملة الاردنية ودروها في التنمية الاقتصادية. **مجلة العمل، ٧** (٢٩، ٣٠)، ١٩-٣٣.

عميرة، محمد سعد. (١٩٩١ب). دراسة مقارنة لاستراتيجية الاستخدام في بعض الدول العربية. **مجلة العمل، ١٤** (٥٥-٥٦)، ٢٠-٢٧.

عميرة، محمد. (١٩٩١أ). **تطور وخصائص سوق العمل الأردني ١٩٥٥-١٩٨٩.** الجمعية العملية الملكية، عمان، الأردن.

عيسى، محمود. (١٩٩٠). دراسة معدل البطالة في الانشطة الاقتصادية وبين **المجموعات المهنية وخصائص المتعطلين حسب خبرة العمل السابقة والمستوى التعليمي في الأردن عام ١٩٨٧.** وزارة التخطيط، مديرية الابحاث والسياسات الاقتصادية، عمان، الاردن.

الفانك، فهد. (١٩٨٧). ازمة البطالة في اطارها الاقتصادي والاجتماعي. **مجلة العمل، ١٠** (٤٠)، ١٤-١٦.

المجلس القومي للتخطيط.(١٩٧٢). **خطة التنمية الثلاثية ١٩٧٣-١٩٧٥.** عمان، الاردن.

محمد، جهاد فوزي. (١٩٨٩). **انخراط العمالة المصرية في الانشطة الزراعية في وادي الأردن.** رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة اليرموك، اربد، الأردن.

المؤسسة الملكية للثقافة والتعليم. (١٩٨٢). تقدير احتياجات الاردن من القوى البشرية (المتخصصون والفنيون والاداريون ١٩٨٢-١٩٨٩). عمان، الاردن. **دراسة ميدانية.**

نقابة المحامين. (١٩٨٥). **قانون العمل رقم ٢١ لسنة ١٩٦٠**، عمان، الاردن.

هلال، علي. (١٩٨٧).مشكلة البطالة في الأردن كما عالجتها بعض الدراسات والندوات. **مجلة العمل، ١٠** (٤٠)، ١٧-٢٣.

الهلسا، عوني وفياض، رجاء والشقيري، يوسف والعتوم، عبدالرحمن والناصر، سامح. (١٩٩٢). المتقدمون لشغل الوظائف العامة لدى ديوان الخدمة المدنية: التطلعات والاتجاهات. معهد الادارة العامة، عمان، الأردن. **دراسة غير منشورة.**

وزارة العمل. (١٩٨٦). افاق التعاون الاردني العربي في قطاع العمل والعمال. **مجلة العمل، ٩** (٣٦)، ٥-٩.

وزارة العمل. (١٩٨٧). **التقرير السنوي.** عمان، الأردن.

وزارة العمل. (١٩٨٨). **التقرير السنوي.** عمان، الأردن.

وزارة العمل. (١٩٨٩أ). **التقرير السنوي.** عمان، الأردن.

وزارة العمل. (١٩٨٩ب). اتفاقية بين دول مجلس التعاون العربي بشأن تنظيم وتشغيل وانتقال القوى العاملة لدول المجلس. **مجلة العمل،** ١٢ (٤٨)، ٧٦-٧٩.

وزارة العمل. (١٩٩٠). **التقرير السنوي.** عمان، الأردن.

وزارة العمل. (١٩٩١). **التقرير السنوي.** عمان، الأردن.

وزارة العمل. (١٩٩٢أ) . **تعليمات وزارة العمل.** عمان، الأردن.

وزارة العمل. (١٩٩٢ب). سوق العمل واقع وتطلعات. **ورقة عمل غير منشورة،** عمان، الأردن.

يحيى، حسين. (١٩٨٦). ازمة النفط وأثرها على سوق العمل الاردني. **مجلة العمل،** ٩ (٣٣)، ٣٥-٣٦.

المراجع الأجنبية:

Borgen, W. and others. (1990).The experience of unemployment for university Graduates an explora aory study. *Journal of Employment-Counseling*; Vol. 27 No. (3) pp. 04-112.

Denton, M. A. and others. (1987). Employment survey of1985 graduates of Ontario Universities. Report of major findings. ontario dept. of education, toronto., ontario ministry of colleges and Universities. Toronto. *ERic Document*, ED287419.Reports-research (143); Teste / QU 4 estionnaires (160).

Endicott, F. S. (1980). Trends in the employment of college and University granduates in Business and industry, 1981. Northwestern Univ., Evanston, I 11. Placement center. *ERic Document*, ED 187637. Reports-reseach (143); nomeric/Quantitative dute (110).

Lindquist, -victor. (1991). Trands in the employment of college and University graduates in business and industry. *ERic Document*. The northwestern lind quist-cndicott rerport.

Sanyal, B. C. and others. (1981). Higher education and the labour market in the philippines. United nations educations, scientific, and cuitural organization, Paris. International inst. for educational planning. *ERic Document*, ED 232248. Reports- research (143).

Smadi, M. A., and Amerah, M. S., and Ali, M. I., and Al-Ahmad, A. Q., and Al-Yousef, F. S. (1986). *The socio- economic impact of Guest workers in Jordan*, Vol. (1). Economics research department, Royal Scientific Society: Amman.

Vetter, B. M. (1982). Supply and demand for Scientists and engineers. Scientific manpower commission, Washington, D. C. *ERic Document*, ED 239849. Reports- General (140).

The Word Bank. (1986). *Jordan-issues of employment and labour market imbalances*: The main report, prepanet by the international Bank.

ملحق رقم (١)

استبانة دراسة تحليلية لسياسات استخدام العمالة الوافدة وأثرها على فرص العمل لخريجي الجامعات وكليات المجتمع في الأردن

بسم الله الرحمن الرحيم

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته...

يقوم الباحث بإعداد دراسة بعنوان "دراسة تحليلية لسياسات استخدام العمالة الوافدة وأثرها على فرص العمل لخريجي الجامعات و كليات المجتمع في الأردن"

وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في التربية تخصص إدارة وأصول التربية بكلية التربية في جامعة اليرموك.

وتهدف الدراسة إلى معرفة أثر سياسات استخدام العمالة الوافدة على فرص العمل لخريجي الجامعات وكليات المجتمع في الأردن، ويأمل الباحث الإجابة عن كل فقرة بوضوح بوضع إشارة × أمام الفقرة وتحت درجة الأهمية التي تعتقد أنها مناسبة في رأيك.

الرقم	الفقرة	اوافق بدرجة كبيرة جداً	اوافق بدرجة كبيرة	اوافق بدرجة متوسطة	لا اوافق	لا اوافق بشدة
١	تعد العمالة الوافدة أكثر قدرة على الانتاج من العمالة المحلية.			×		

يرجو الباحث قراءة الفقرات بتمعن والإجابة عليها بأمانة وموضوعية، حيث أن هذه الإجابات هي لأغراض البحث العلمي فقط.

الباحث

وليد محمود عبدالهادي ابو سليم

معلومات عامة

(١) مكان الإقامة: .... محافظة .... لواء .... مدينة/ قرية ....

(٢) فئات مجتمع الدراسة: ☐ مديرو العمل في الوزارة والميدان ☐ أرباب العمل

☐ خريجون عاطلون عن العمل

(٣) الجنس: ☐ ذكر ☐ أنثى

(٤) المؤهل العلمي: ☐ كلية مجتمع ☐ جامعي

(٥) سنة التخرج: ....

(٦) السن: ☐ ٢٠-٢٤ ☐ ٢٥-٣٠ ☐ ٣٠-٣٥

☐ ٣٦-٤٠ ☐ ٤٠ وأكثر

(٧) طبيعة التخصص:

☐ خريجو الجامعات ☐ خريجو كليات مجتمع

☐ حملة المهن التعليمية ☐ حملة المهن التعليمية

☐ حملة المهن الإدارية والتجارية والاجتماعية ☐ حملة المهن الطبية المساعدة

☐ حملة تخصص الحقوق وفروعه ☐ حملة التخصصات الادارية والتجارية

☐ حملة تخصص الزراعة وفروعه. ☐ حملة التخصصات الاجتماعية بما فيها القانون.

☐ حملة المهن الهندسية ☐ حملة المهن الهندسية والهندسية المساعدة بما فيها الزراعة.

☐ حملة المهن الطبية

الرقم	الفقرة	اوافق بدرجة كبيرة جداً	اوافق بدرجة كبيرة	اوافق بدرجة متوسطة	لا اوافق	لا اوافق بشدة
١	ضرورة إعطاء الأولوية للعامل الأردني في فرص العمل المتوافرة في سوق العمل المحلي.					
٢	تحديد نسب معينة لاستخدام العمالة الوافدة في المؤسسات هي سياسة متوازنة وحكيمة.					
٣	يُقبل أرباب العمل على استخدام العمالة الوافدة بسبب أجورها المتدنية.					
٤	الاجراءات التنفيذية لمكاتب العمل منسجمة مع السياسات والقوانين والأنظمة المتعلقة باستخدام العمالة الوافدة.					
٥	الأسس والقواعد المعتمدة في استخدام وتوظيف خريجي الجامعات وكليات المجتمع سليمة وعادلة.					
٦	امتناع خريجي الجامعات وكليات المجتمع عن بعض الأعمال والمهن راجع لعدم تناسبها مع مؤهلهم العلمي وخبراتهم.					
٧	تعد السياسات المعتمدة في استقدام العمالة الوافدة موضوعية.					
٨	ضرورة إعطاء الأولوية للمشروعات التنموية ذات الاستخدام الكثيف للعمالة المحلية.					
٩	استعداد العمالة الوافدة للعمل في ظروف صحية سيئة أحد أسباب استخدامها.					
١٠	التوسع في فتح مكاتب العمل والاستخدام يؤدي إلى زيادة تنظيم استخدام العمالة الوافدة.					
١١	اجراءات التعيين المتبعة من قبل ديوان الخدمة المدنية مطبقة بطريقة صحيحة ومنظمة.					

الرقم	الفقرة	اوافق بدرجة كبيرة جداً	اوافق بدرجة كبيرة	اوافق بدرجة متوسطة	لا اوافق	لا اوافق بشدة
١٢	يرفض خريجو الجامعات وكليات المجتمع بعض الأعمال والمهن لتدني أجورها.					
١٣	تتم عملية استقدام العمالة الوافدة بطريقة منظمة.					
١٤	وجوب تطابق سياسات وزارة العمل مع القوانين والأنظمة المتعلقة باستخدام العمالة الوافدة.					
١٥	يفضل أرباب العمل استخدام العمالة الوافدة لقبولها العمل في الأعمال والمهن التي لا يقبل عليها العمال الأردنيون.					
١٦	الامكانات المادية والبشرية لمكاتب العمل تساعدها على تنفيذ القوانين والأنظملة والسياسات المتعلقة باستخدام العمالة الوافدة.					
١٧	هناك دور كبير للوساطة والمحسوبية لتخطي الأسس والقواعد المعتمدة في استخدام وتوظيف خريجي الجامعات وكليات المجتمع.					
١٨	يحجم خريجو الجامعات وكليات المجتمع عن بعض الأعمال والمهن لبعدها عن منطقة سكنهم.					
١٩	جاء إستقدام العمالة الوافدة لسد حاجة سوق العمل المحلي.					
٢٠	التغييرات المستمرة لوزراء العمل يؤدي إلى تغيير السياسات المتعلقة باستخدام العمالة الوافدة.					
٢١	العمالة الوافدة تقبل العمل في المناطق والأماكن النائية.					

الرقم	الفقرة	اوافق بدرجة كبيرة جداً	اوافق بدرجة كبيرة	اوافق بدرجة متوسطة	لا اوافق	لا اوافق بشدة
٢٢	التغيير المستمر للسياسات المتعلقة باستخدام العمالة الوافدة يربك مكاتب العمل في تأدية أعمالها.					
٢٣	وجود تصنيف وتوصيف وظيفي في الدوائر والمؤسسات العامة والخاصة يؤدي إلى تقليص ظاهرة البطالة عند خريجي الجامعات وكليات المجتمع.					
٢٤	يبتعد خريجو الجامعات وكليات المجتمع عن بعض الأعمال والمهن بسبب عدم قدرتهم على العمل بها.					
٢٥	يُعد استقدام العمالة الوافدة أحد العوامل المسؤولة عن ظاهرة البطالة في الأردن.					
٢٦	زيادة رسوم تصاريح العمل لاستخدام العمالة الوافدة يحد من استخدامها.					
٢٧	تعمل العمالة الوافدة ساعات عمل أكثر مما هو محدد في قانون العمال.					
٢٨	تخفيض رسوم تصريح العمل في القطاع الزراعي يحوّل العمالة الوافدة لهذا القطاع بصورة صورية ويضعف قدرة مكاتب العمل من ضبط ذلك على الواقع.					
٢٩	التناسب بين تخصصات خريجي الجامعات وكليات المجتمع من جهة ومتطلبات خطط التنمية من العمالة المهنية من جهة أخرى يؤدي إلى تخفيض البطالة عند الخريجين.					
٣٠	يرفض خريجو الجامعات وكليات المجتمع بعض الأعمال والمهن لعدم قبولها اجتماعياً.					

الرقم	الفقرة	اوافق بدرجة كبيرة جداً	اوافق بدرجة كبيرة	اوافق بدرجة متوسطة	لا اوافق	لا اوافق بشدة
٣١	اجراءات استقدام العمالة الوافدة تضع قيوداً على تدفق العمالة الوافدة.					
٣٢	يوجد اختلاف في تطبيق القوانين والأنظمة بين العامل المحلي والعامل الوافد.					
٣٣	تقبل العمالة الوافدة العمل بامتيازات وحقوق عمالية أقل من العمالة المحلية.					
٣٤	تقوم مكاتب العمل بزيارات تفتيشية مستمرة للمؤسسات للتأكد من قانونية استخدام العمالة الوافدة.					
٣٥	استخدام العمالة الوافدة يقلص من فرص العمل لخريجي الجامعات وكليات المجتمع.					
٣٦	تفضيل خريجي الجامعات وكليات المجتمع العمل في القطاع الحكومي سبب رفضهم لبعض الأعمال والمهن.					
٣٧	هناك تنسيق بين أجهزة الدولة المختلفة بخصوص استقدام العمالة الوافدة.					
٣٨	تعد القوانين والأنظمة المستخدمة قاصرة عن حماية العامل الوافد.					
٣٩	يرغب أرباب العمل باستخدام العمالة الوافدة لعدم انخراطها في التنظيم النقابي العمالي.					
٤٠	تتخذ مكاتب العمل الاجراءات القانونية المناسبة بحق الموسسات المستخدمة للعمالة الوافدة بصورة غير قانونية.					
٤١	وجود معايير تربط بين المؤهل العلمي وطبيعة العمل يؤدي إلى تخفيض البطالة بين خريجي الجامعات وكليات المجتمع.					

الرقم	الفقرة	اوافق بدرجة كبيرة جداً	اوافق بدرجة كبيرة	اوافق بدرجة متوسطة	لا اوافق	لا اوافق بشدة
٤٢	يحجم خريجو الجامعات وكليات المجتمع عن بعض الأعمال والمهن بسبب اعتمادهم في نفقاتهم الشخصية على أسرهم.					
٤٣	جاء استقدام العمالة الوافدة لإنها أقدر على الانتاج من العمالة المحلية.					
٤٤	تعد القوانين والأنظمة المرعية والمتعلقة باستخدام العمالة الوافدة قديمة.					
٤٥	تقبل العمالة الوافدة العيش في ظروف سكنية غير صحية.					
٤٦	يرفض خريجو الجامعات وكليات المجتمع العمل في الأعمال الحرفية واليدوية والخدمية.					
٤٧	وقف استقدام العمالة الوافدة سياسة وطنية حكيمة.					
٤٨	هناك تحايل من قبل أرباب العمل في تطبيق القوانين والأنظمة المتعلقة باستخدام العمالة الوافدة.					
٤٩	تقبل العمالة الوافدة العمل بأعمال متنوعة وغير التي استخدمت من أجلها وبالأجر ذاته.					
٥٠	يتعارض النظام التعليمي مع متطلبات سوق العمل المحلي ويحول دون إقبال خريجي الجامعات وكليات المجتمع على بعض الأعمال والمهن.					
٥١	هناك رغبة من قبل الدولة للاستمرار في استقدام العمالة الوافدة.					

الرقم	الفقرة	اوافق بدرجة كبيرة جداً	اوافق بدرجة كبيرة	اوافق بدرجة متوسطة	لا اوافق	لا اوافق بشدة
٥٢	يعد عدم شمول قانون العمل للعمال الزراعيين سبباً في استخدام العمالة الوافدة.					
٥٣	تعد العمالة الوافدة أكثر طوعاً لصاحب العمل من العمالة المحلية.					
٥٤	التوسع في التعليم المهني والفني يؤدي إلى إقبال خريجي الجامعات وكليات المجتمع على بعض الأعمال والمهن المرفوضة عندهم.					
٥٥	التغيير المستمر في سياسات استقدام العمالة الوافدة يؤدي إلى استمرار وجودها بصورة غير قانونية.					
٥٦	زيادة الغرامة على استخدام العمال الوافدين يحد من استخدامهم.					
٥٧	الاتفاقيات الثنائية المعقودة بين الحكومة الأردنية والحكومات الأخرى تعمل على تنظيم استقدام العمالة الوافدة.					
٥٨	تخفيض رسوم تصريح العمل للعامل الوافد في القطاع الزراعي يؤدي إلى طرد العمالة المحلية من سوق العمل في هذا القطاع وغيره من القطاعات الأخرى.					

Abstract

Analytical study for the policies of Expatriate Employment and its Effects on Jop opportunities of University and community college Graduates in Jordan

Prepared by

Waleed Mahmoud Abdel-Hadi Abu Saleem

M.A. Administration and Educational Supervision

Yarmouk University/1993

Supervisor

Dr. Ahmad Mahmoud Al-Khateeb

٤٤٠٨٠٥

This study aimed to discover and recognize the policies dealing with expatriate employment, and its effects on job opportunities of University and community college graduates in Jordan by answering the following questions:

1- What is the opinion of labor Directors, employers and unemployed graduates of the policies of expatriate employment in general, and what is their own point of view in:
   - a- The adopted policies of bringing expatriate .
   - b- The policies and legislations dealing with expatriate employment.
   - c- Labour conditions of those expatriate employment.
   - d- Executive Procedures of labor offices in the districts and governorates in Jordan.
   - e- The a dopted policies for the employment of university community college graduates.
   - f- The values and attitudes of the graduates about certain kinds of jobs and positions.

2- Are there any significant statistical differences in the views of labor Directors, employers and unemployed graduates about the last six aspects?

3- Are there any significant statistical differences in the views of the graduates of University and community college about the policies of expatriate employment and its effects on job opportunities of the University and community college graduates, as well as about all the above six aspects?

The study society consists of all labour Directors in the Ministry and the field, employers and unemployed graduates of university and community college in Jordan in

1991, who are about 66459, and a random sample of 1027 unemployed was selected from them.

This study has two independent variables (vocational rank, scientific qualification), and one dependent variable (the policies of expatriate employment.

The instrument of the study has been a questionnaire which the researcher designed and tested its validity, the questionnaire contains of 58 items which over the six aspects mentioned above.

The aspect of adopted polcies in bringing expatriate, policies and legislations dealing with expatriate employment, labor conditions of workers, executive procedures of labor offices in districts and governorates, adopted policies for the employment of university and community college graduates, and the aspect of the values and attitudes of the graduates about some kinds of work.

To answer the first question in this study, the means for each item in the questionnaire was computed the following results were recorded:

- Many items got higher means than others in the questionnaire, such as: The necessity of giving priority to the Jordanian worker in the available labor opportunities. Expatriate accept to work in different kinds of work, not the work they were brought to at the same wages, there is a great role for the intermediary to overstep the accredited rules for the employment of the university and community college graduates.
- Some items scored intermediate and low means on the conceptions of the subjects: There are organized procedures to bring expatriate, Employment procedures carried out by the civil service commission are true and organized, graduates of university and community college refrain from some kinds of work, because they depend on their families in their living.

To answer the second question in the questionnaire, the researcher used one-way variance analysis, and the results show:

- No statistical significant differences are found between the concepts of the subjects in the questionnaire about the policies of expatriate employment and its effects on job opportunities of the university and community college graduates in Jordan. In the first, second and third aspect it is due to position variable.
- There are statistical significant differences between the concepts of the subjects in the questionnaire about the policies of expatriate employment and its effects on job opportunities of university and community college graduates in Jordan. In the fourth, fifth and sixth aspect, it is due to position variable.

To answer the third question in the questionnaire, the researcher used "t" test for independent data, where the results show:

- There are statistical significant differences in the concepts of the unemployed subjects about the policies of expatriate employment and its effects on job opportunities of the university and community college graduates in Jordan, which was included in the first aspect and is due to the scientific qualification (universities, community colleges).

- There are no statistical significant differences in the concepts of the subjects of the unemployed graduates about the policies of expatriate employment and its effects on job opportunities of university and community college graduates in Jordan, which was included in the second, third, fourth, fifth and sixth aspects, and is due to the scientific qualifications (universities, community colleges).

The study concluded in many recommendations, the most important of which are:

- To give priority in the local labor opportunities for Jordanians looking for work, and to control bringing and employing the expatriate activity according to our needs, and to upgrade and develop the labor legislations, guidance of people specially graduates, towards manual and vocational work, and to believe in the honour and sanctity of work, to put common strategy for higher education according to vocational and productive fields, to prevent intermediary to overstep the rules of employment of university and community college graduates, also those rules must be more justified and objective, and to carry out more studies and researches about expatriate employment in Jordan.